بسم الله الرحمن الرحيم

المركز القومى
للبحوث التربوية والتنمية
شعبة بحوث التخطيط التربوى

القاهرة فى : / /



تطوير التعليم الثانوى الفنى
للوفاء بمتطلبات سوق العمل من المهن المستحدثه
" دراسة ميدانيه "

القاهرة
١٩٩٠

جمهورية مصر العربية
المركز القومى للبحوث التربويه والتنميـــه
شعبة التخطيط التربـــوى

تطوير التعليم الثانوى الفـــنى، للوفاء بمتطلبات سوق العمل من المهن والحرف المستحدثـــه

دراســة ميدانيــة

١٩٩٠

المحتويـــــــــات

هيئة البحـــــث

(١) ا٠د شكرى عباس حلمـــى

(٢) ا٠د فيليب اسكـــاروس

(٣) ا٠د يوسف منصور جرجـس

(٤) ا٠د محمد السيد حسونــة

اعضاء فريق البحـــــث

(١) ا٠م٠د همام بدراوى زيدان

(٢) ا٠م٠د محمد صبرى عبد المنعم الحوت

(٣) د٠ دسوقى حسين عبد الجليـــل

(٤) ا٠ أحسان محمد ناصـــف

فريق التطبيق الميدانـــى

السـادة :

(١) عبد اللطيف محمود محمد

(٢) فؤاد احمد حلمـــى

(٣) كامل حامد جـــاد

(٤) محمود جميل كاظـــم

(٥) احمد احمد حسن العروسى

(٦) رجب لبيب السيـــد

(٧) وفاء محمد عبد الجـــواد

(٨) نهلة عبد القادر هاشـــم

(٩) فاتن محمد عدلـــى

تقديـــــــم

الاستاذ الدكتور رئيـــــس الشعبـــــــه

يشكو عدد كبير من خريجى التعليم الثانوى الفنى من البطاله ، وفى نفس الوقت تشكـــــو بعض الهيئات والموءسسات والمصانع والورش من وجود وظائف شاغرة بها ولا تجد العامل الماهر مـــن خريجى التعليم الثانوى الفنى لشغلها ، وهذا يعنى أن هناك حاجة لتطور التعليم الثانوى الفـــنى ليخرج العامل الماهر فى هذه المهن والحرف المستحدثه فى سوق العمل ٠

من هنا تأتى أهمية هذا البحث الميدانى الذى يبدأ بدراسات نظرية عن أهداف التعليم الثانـوى الفنى ، وخصائص قوة العمل المصرية والعلاقة بين التعليم الفنى وسوق العمل ، ومحددات الطلـب على القوى العامله ، والخبرات السابقه فى مجال تقدير احتياجات سوق العمل ٠

وقد أعطت هذه الدراسات ظهيرا فكريا لبناء استبانه بها سوءال محدد موجه للمسوءولين عـــن شئون العاملين فى الهيئات المختلفه وهـــو :

- ما المهن والحرف التى تعلنون عنها ولا تجدون من يشغلها من خريجى التعليم الثانوى الفنى ، وما توصيفها وما المتطلبات التى يجب توافرهــا فى شاغليهـــــــا ؟

وتم تطبيق الاستبانه فى ٧٠ سبعين موقعا تغطى المجالات :

الصناعيه ، والبترول ، والمال ، والاقتصاد ، والاعلام ، والسياحه ، والفندقه ، والخدمات الطبيــه ، والكهرباء والطاقه ، والاسكان ، والمرافق ، والمجتمعات العمرانيه الجديده والتعمير ، والاستثمار بشــتى نوعياته ، وأنشطة أخرى منوعه ٠٠

وبهذا تم حصر ٢٦ حرفة ومهنة مستحدثة شاغرة لاتجد من يشغلها من خريجى التعليم الفـــنى نظام الثلاث سنوات وقد تم تصنيفها وفق نوعيات التعليم الفنى كما يلــــى :

عـدد	
١	بالمجال الزراعـــــــى
٣	بالمجال التجـــــارى
٢٢	بالمجال الصناعـــــــى

وانتهى البحث بتقديم ثلاثة حلول لمواجهة هذه المشكله هـــــى :

(١) انشاء فصول دراسيه فنيه ملحقه بالمصانع والمؤسسات ـ اذا أمكن ذلك ـ أسوة بالمدرسه المعدنيه الصناعيه الملحقه بشركة الحديد والصلب المصريه ، ومدرسة البريد الثانويـــــه، ومدرسة هيئة سكك حديد مصـــــر •

(٢) اذا تعذر الحل السابق يتم انشاء قسم تدريب تحويلى بالمصانع والهيئات لتدريب العامل الماهر المتخصص فى أقرب تخصص للمهنه أو الحرفه المستحدثه •

(٣) اذا تعذر الحل السابق يجب تطوير التعليم الثانوى الفنى بواسطة لجنه خاصـــــه تدرس ما يلـــــى :

أ ـ مسميات وتوصيف المهن والحرف المستحدثه المذكوره فى الفصل الرابع من هذا البحث

بـ استحداث مواد دراسية جديدة أو اضافة موضوعات جديدة• فى المواد الدراسيه القائمـــه للوفاء بمتطلبات هذه المهن والحرف المستحدثه •

جـ وضع كتب ونبذات لما تمت اضافتــــه •

دـ تدريب المعلمين على تدريس المواد و الموضوعات المستحدثه •

هـ وضع نظام تقويم الطلاب فى المواد الدراسيه والموضوعات المستحدثه •

والله ولـى التوفيـــق ،،،

رئيس الشعبه

" أ•د• شكرى عباس حلمـــى "

الفصل الاول

الاطار العام للبحث

على الرغم من تطوير التعليم الفنى نظام الثلاث سنوات بدءا من عام ١٩٨٢/٨١ ومتابعة هذا التطوير الى الآن ، الا ان سوق العمل يشكو من عدم توافر عاملين لبعض المهن المستحدثة ومن هنا تأتى اهمية اجراء مسح علمى لتلك المهن والحرف .

ونقدم فيمايلى مايقوم به التعليم الفنى نظام الثلاث سنوات للاعداد للمهن والحرف حتى نعرف اوجه النقص التى يجب استكمالها باستحداث تخصصات ومواد دراسية جديدة .

مواد الثقافة المهنية في التعليم الفني نظام الثلاث سنوات

تستهدف مواد الثقافة المهنية اعداد التعليم بحيث يستطيع مزاولة مهنته بكفاية ، وهذه المواد هى :-

أولا : في التعليم التجاري

المحاسبة ، والسكرتارية التطبيقية العربية ، والسكرتارية باللغة العربية وباللغة الفرنسية والرياضة المالية ، والاقتصاد ، والآلة الكاتبة بنوعيها ، والمحاسبة الحكومية ، وقوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، والاحصاء ، بجانب مواد الفندقة واساليب البيع والصيارفة

ثانيا : فى التعليم الزراعى

اقتصاد زراعى ، وحشرات ، وامراض نباتات ، وبساتين فاكهة ، ومحاصيل حقل ، والانتاج الحيوانى ، والانتاج السمكى ، والصناعات الغذائية ، والميكنة الزراعية ، والبساتين واستصلاح الاراضى .

ثالثا : فى التعليم الصناعى

تدرس ثلاث عشرة مجموعة مواد فى المجالات التالية : الصناعات الميكانيكية ، والصناعات المعمارية ، والصناعات النسجية ، والصناعات الزخرفية ، وصناعة المركبات ، والصناعات الكهربية ، وصناعات المصانع ، وصناعات الحديد والصلب ، والصناعات البحرية ، وصناعات الاجهزة التعويضية ، وصناعات الطباعة ، وصناعات السكك الحديدية ، وصناعات هيئة الكهرباء

السوءال الرئيسى فى البحــــث ٠

ما المهن والحرف المستحدثة فى سوق العمل المصرى والتى لاتجد خريجا مناسبا ليقــوم بها من خريجى التعليم الفنى نظام الثلاث سنوات حتى يمكن تطوير التعليم الفنى ليواكـــــب مطالب سوق العمــــل ؟

خطوات الاجابة على السوءال الرئيســــى

(١) اعداد اطار نظرى يتعلق بكل من سوق العمل واوضاع التعليم الفنى نظام الثـــلاث سنــــوات ٠

(٢) وضع اداة جمع معلومات بالاسلوب الاكاديمى المعروف على ضوء الاطار النظــــرى ٠

(٣) تطبيق اداة جمع المعلومات ثم تفريغهـــــا ٠

(٤) تبويب المهن والحرف المستحدثة كنتائج وتقديم التوجهـــــات ٠

الفصل الثاني

الاطار النظري

مخطط الفصل :

- أهداف التعليم الثانوى الفنى
- خصائص قوة العمل المصريه   اعداد : د٠ همام بدراوى ، ود٠ دسوقى حسين
- العلاقة بين التعليم الفنى وسوق العمل   اعداد : د٠ محمد صبرى عبد المنعم الحوت
- محددات الطلب على القوى العاملة   اعداد : د٠ همام بدراوى ، ود٠ دسوقى حسين
- الخبرات السابقه فى مجال تقدير احتياجات سوق العمل   اعداد : د٠ همام بدراوى ، ود٠ دسوقى حسين
- استثمار نتائج الجهود السابقة فى هذه الدراسة

اهداف التعليم الثانوى الفنى

لعل أفضل عرض مركز للأهداف تلك التى صيغت فى اللجنه العامة لتحديث التعليم الفنى عام ١٩٨٠ وهى :

١ ـ الأهداف العامة للمدرسة الثانوية الفنية (نظام الثلاث سنوات) بانواعها المختلفة :

هناك ثلاثة أبعاد متكاملة لوظيفة المدرسة الثانوية الفنية :

١ ـ استكمال الاعداد الانسانى والقومى للطلاب عن طريق :

(١) انماء القيم والاتجاهات الدينية والانسانية والاجتماعية .

(٢) انماء مهاراته اللغوية (العربية والأجنبية) بالقدر الذى يسمح له باستخدامها فى يسر فى التعبير عن نفسه شفهيا أو كتابيا والتعامل مع غيره سواء على المستوى العام أو المستوى المهنى وفى مداومة الاطلاع على المواد الثقافية العامة العربية والأجنبية وفى الافادة من جميع وسائل النمو العلمى والمهنى .

(٣) معرفة وفهم ظروف وموارد ومشكلات مجتمعة بحيث يكون قادرا على المشاركة فى تطويره سواء من موقعة كمواطن أو كمشتغل فى مهنة محددة .

(٤) معرفة وفهم اساسيات المعرفة العلمية والانسانية المعاصرة بحيث يكون قادرا على الافادة مهنيا فى تطوير حياته ومهنته ومجتمه .

(٥) انماء الاتجاه الايجابى نحو العمل فى مختلف صوره .

(٦) انماء الميل نحو الاستمرار فى التعليم والنمو العلمى والمهنى .

(٧) انماء قدراته الجسمية على نحو يمكنه من الحياة فى صورة صحيحة وسليمة .

ب ـ اعداد الطلاب للعمل فى أحد المجالات التجارية أو الزراعية أو الصناعية على مستوى الكادرات الفنية المتوسطة (عامل ماهر أو كاتب) وذلك وفقا للمواصفات المحددة لكل مجال ، كما هو وارد فى الاهداف الخاصة لكل نوع من أنواع المدارس الثانوية الفنية ، ويتطلب ذلك :

(١) معرفة وفهم الأسس العلمية والتكنولوجية التى يقوم عليها العمل الـــذى يمارسه الطلاب بعد تخرجهم ، بحيث يكونوا قادرين على :

- ممارسة العمل على اساس من الوعى والفهم لابعاده المختلفة .
- مواجهة المشكلات الفنية التى تواجههم اثناء ممارستهم للعمل بصـــورة علمية سليمة .
- متابعة التطورات التى تحدث فى أساليب العمل وأدواته ، والتكيف وفقا لما تتطلبه هذه التطورات .

(٢) انماء المهارات الاساسية اللازمة للقيام بالعمل مباشرة أو بعد فترة تدريب قصيـــرة .

(٣) معرفة وفهم القواعد اللازمة للأمن والصحة المهنية ، مع انماء القدرة علـــى اتباعهـــا .

(٤) انماء العادات السلوكية المناسبة للعمل .

(٥) انماء الميل نحو العمل التخصصى ، مع انماء الاتجاه نحو المساهمة فـــى الارتقاء بـــه .

(٦) انماء القدرة على التكيف لانواع متقاربة من الاعمال وفقا لظروف العمل .

جـ – تأهيل الطلاب لمواصلة التعليم والنمو العلمى والمهنى ويتطلب ذلك :

(١) انماء المفاهيم العلمية الاساسية التى يتطلبها التعلم فى مستوياته الاعلى .

(٢) انماء مهارات التعليم الذاتى .

خصائص قوة العمل المصريـــــــــــة

تمثل قوة العمل فى مصر مجموع العاملين فى القطاعات المختلفة ، بالاضافة الـــــى اولئك الذين هم فى سن العمل ، حتى وان كانوا ضمن الذين يعانون من البطالـــة ٠

ومن الضرورى محاولة التعرف على ، وتحديد أهم خصائص وسمات قوة العمل سواء مـــن حيث النوع ، ام المستوى التعليمى ، ام فئة العمر ، ام توزيعاتهم ، ام موءهلاتهم٠٠الخ ٠ حتى يمكن تشخيص واقع قوة العمل فى مصر ، والتفكير من خلال الاساليب العلمية المختلفـــة فى توجيه بعض خصائصها وسماتها بما يتناسب مع ظروف واحتياجات المجتمع ، وكل من نوع،وكم فرص العمل المتاحة ، بحيث يتم فى النهاية الاستثمار الامثل للموارد البشريـــــة ٠

لذلك فانه قد يكون من المنطقى البدء بتحديد أهم موءشرات واتجاهات قطاعات النشـاط ومايطرأ عليها من تحولات مرتبطة بعمليات التغير الاقتصادى والاجتماعى خلال فترات زمنيـــــة معينة حيث أن مثل هذا التناول يمثل تحديدا لظروف واحتياجات المجتمع فى كل فترة مـــن تلك الفترات والتى تعتبر عنصرا هاما وأساسيا من العناصر الموءثرة فى مدى الاستفادة من قـــوة العمـــــــل ٠

اولا : أهم موءشرات واتجاهات قطاعات النشاط الاقتصادى :

(١) التوزيع النسبى للناتج المحلى الاجمالى والقوى العاملة تبعاً لقطاع النشاط الاقتصـادى

وفيما يلى يمكن عرض جدول (١) الذى يوضح هذا التوزيع النسبى لكل من الناتـــج المحلّى الاجمالى ، والقوى العاملة تبعا لقطاع النشاط الاقتصادى (زراعة ـ صناعةـ خدمات) وذلك خلال فترتين زمنيتين هما ١٩٧٠ (متوسط للسنوات من ٥٩ ـ ١٩٦١) ، ١٩٨١ (١)

١٩٧٠								١٩٨١							
زراعـــة		صناعـــة		خدمـــات		مجمـــوع		زراعـــة		صناعـــة		خدمـــات		مجمـــوع	
ناتج محلى اجمالى	قوى عاملة	ناتج محلى اجمالى	قوى عاملة	ناتج محلى اجمالى	قوى عاملة	ناتج محلى اجمالى	قوى عاملة	ناتج محلى اجمالى	قوى عاملة	ناتج محلى اجمالى	قوى عاملة	ناتج محلى اجمالى	قوى عاملة	ناتج محلى اجمالى	قوى عاملة
٣٠	٥٨	٢٤	١٢	٤٦	٣٠	١٠٠	١٠٠	٢٣	٥٠	٢٥	٣٠	٤٢	٢٠	١٠٠	١٠٠

ويتضح من هذا الجدول مدى مساهمة كل قطاع من القطاعات الثلاثة فى الناتج المحلى الاجمالى بالنسبة لغيره من القطاعات ، وكذلك حجم قوة العمل التى يستوعبها كل قطاع بالنسبة لغيره من القطاعات .

فقد احتلت الزراعة المرتبة الاولى من حيث حجم قوة العمل (٥٨٪) ، كما انها كانت تمثل المكون الرئيسى للصادرات السلعية فى بداية الستينات ، كما كانت مصدرا رئيسيا للعملات الصعبة ، ومن الواضح ان نسبة المشتغلين من هذا القطاع تفوق نسبة الناتج المحلى منها ، بما يعنى ان انتاجية الزراعة أقل من متوسط الانتاجية العامة ، وقد يرجع ذلك الى ان علاقات ووسائل الانتاج فى هذا القطاع فى تلك الفترة كانت تقليدية وبدائية .

اما قطاع الصناعة فكان ضعيفا من حيث وزنه النسبى فى الناتج المحلى الاجمالى (٢٤٪) او من حيث نسبة تشغيل العمالة (١٢٪) ، او من حيث البنية ، وذلك على اعتبار انها اعتمدت على الصناعات الاستهلاكية والخفيفة . بينما نلحظ ان قطاع الخدمات قد أسهم بنسبة (٤٦٪) من الناتج المحلى الاجمالى ، وبلغت نسبة المشتغلين فيه (٣٠٪) ..

واذا حاولنا مقارنة تلك النسب بما أصبحت عليه عام ٣٩٨١ نلحظ تحولا واضحا فى نسب المساهمة فى الناتج المحلى الاجمالى لصالح قطاع الخدمات وبخاصة ان حجم المشتغلين به قد انخفض الى (٢٠٪) بدلا من (٣٠٪) عام ١٩٦٠ . ثم يليه قطاع الصناعة الذى أسهم فى الناتج المحلى بنسبة (٣٥٪) على الرغم من زيادة نسبة المشتغلين به الى (٣٠٪) بعد ان كانت عام ١٩٦٠ (١٢٪) فقط ، وفى المرتبة الاخيرة يأتى قطاع الزراعة ليسهم فى الناتج المحلى الاجمالى بنسبة (٢٣٪) على الرغم من استحواذه على ٥٠٪ من قوة العمل .

ومما لاشك فيه ان مثل هذه التحولات كانت نتيجة لعدد كبير من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية كان أساسها عمليات التخطيط الشامل الذى كانت تمثل منهاجا للتنمية الشاملة، بالاضافة الى التركيز على القطاع العام وجعله محورا ومحركا للتنمية ، هذا بالاضافة الى اعادة توزيع الاستثمارات على القطاعات الاقتصادية فى ضوء أولويات معينة ارتبطت باجراء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية .

(٢) أولويات توزيع الاستثمارات على قطاعات النشاط الاقتصادى

وفيما يلى يمكن عرض جدول (٢) الذى يوضح توزيع الاستثمارات والتى تعطى موءشرا قويا لاتجاه المجتمع وأولوياته فى تنمية قطاعات النشاط الاقتصادى تبعا للتوجهات العامة للدولة (٢)

الفتــــــــرة	ناتـــج محلـــــى زراعـــة وري	صناعـــة	صناعات تحويلية وكهربـاء وتعدين	بناء وتشييد	نقل ومواصلات	الاسكان	التجارة	خدمات اخرى	باقي القطاعات
٦٠/٦١ـ٦٤/٦٥	٢٤ر٩	—	٢٦ر٧	٣١ر٤	—	—	—	٧	١٠٪
٦٥/٦٦ـ٧٠/٧١	٢٠ر٤	—	٤٣ر٧	١ر٢	ـــر١٧	١١ر٥	ـــر١	٦ر٣	٢٨ر٣
٧٦/٧٧ـ٨١/٨٢	١٣ر٥	٢٢ر١	—	ـــر١٦	٣١ر١				

ويتضح من الجدول ان خطة ٦٠/٦١ـ٦٤/١٩٦٥ استهدفت تحقيق معدلات سريعــــة في الناتج المحلى الاجمالى ٧ر٢ سنويا بالاسعار الثابتة ، وتوسيع الهياكل الاساسية ، وتنميــــة القطاعات المنتجة (الزراعة ، والصناعة) وتخفيف العجز فى الميزان التجارى ، ورفع الانتاجيــة ٠

ولقد استحوذت الاستثمارات فى الهياكل الاساسية (تشييد وبناء وانشاءات) على النصيــــب الاوفى (٣١ر٤٪) وتلى ذلك الصناعات التحويلية والكهرباء والتعدين (٢٦ر٧٪) وجاءت الزراعـــــة فى المرتبة الثالثة بنسبة (٢٤ر٩٪) ، فى حين جاءت الخدمات الاخرى فى المرتبة الاخيرة (٧٪) اما فى الفترة من ٦٥/٦٦ـ٧٠/١٩٧١ فقد ركزت الاستثمارات فى الصناعات التحويلية والكهربـاء والتعدين بنسبة (٤٣ر٧٪) ، وجاءت الزراعة فى المرتبة الثانية (٢٠ر٤٪) ثم النقل والمواصلات (١٧٪) فالاسكـــــان (١١ر٥٪) ٠

هذا وقد اتسم الاداء الاقتصادى خلال الفترة من ٧٥ـ١٩٨٢ بارتفاع عوائد النفــــــط ومااترتب على سياسة الانفتاح وزيادة العوائد من تحولات فى السياسة الاقتصادية ، اعتمدت علـــى اجتذاب المزيد من الاستثمارات ، وترتب على ذلك اعادة النظر بعين الاعتبار الى القطاع الخاص باعطائه المزيد من الحرية للنشاط والنمو ، دون التخلى عن القطاع العـــام ٠

واستهدفت خطة ٧٨ـ١٩٨٢ تحقيق معدلات لنمو الناتج المحلى الاجمالى يتراوح بيـــن ٩ ، ١٠٪ سنويا عن طريق رفع نسبة الاستثمارات من ١٣٪ من الدخل القومى سنة١٩٧٧ الـــى ٢٨٪ عام ١٩٨٢ ، كما استهدفت خفض نسبة مساهمة قطاع الزراعة فى الناتج المحلى الاجمالـــى من ٣٠٪ الى ٥ر١٤٪ ، وزيادة نسبة مساهمة قطاع الصناعة بانواعها بما فيها قطاع البتـــرول والكهرباء من ٤١٪ الى ٧ر٤٧٪ ٠

ويتضح من العرض السابق ان محاولات احداث التغيرات الاقتصادية والاجتماعية خــــلال الفترة من اوائل الستينات وحتى منتصف الثمانيات قد اخذت ثلاثة اتجاهات رئيسية هـــى:ـ

ا ـ الاخذ بمبدأ التخطيط الشامل كمنهج للتنمية المتكاملة ، والاعتماد على سياسة الاقتصاد الموجه ودعامته القطاع العام ، وذلك فى محاولة لاعادة هيكلة قطاعات النشاط الاقتصادى واحكام سيطرة الدولة عليها .

ب ـ احداث نوع من الاتزان فى مدى مساهمة قطاعات النشاط الاقتصادى فى الناتج المحلى الاجمالى ، ثم التحول لصالح قطاع الصناعة ليسهم فى هذا الناتج بشكل أفضل وليستحوذ على نسبة اكبر من قوة العمل ، يليه قطاع الخدمات ، فقطاع الزراعة .

جـ ـ زيادة الاستثمارات ، والعمل على جذب المزيد منها ، وبخاصة مع زيادة عوائد النفط والتحول الى سياسة الانفتاح، والتى اعطت مزيدا من الحرية والنمو للقطاع الخاص الى جانب القطاع العام الى الدرجة التى اصبحت فيها جملة الاستثمارات المخصصة للقطاع الخاص تفوق مثيلتها المخصصة للقطاع العام .

وقد اسهمت كل هذه التحولات خلال تلك الفترة فى اضفاء مزيد من الاهمية على مؤسسات التعليم الفنى ، نظرا لزيادة الطلب على خريجيه ، فى ضوء فرص العمل التى اتيحت وبخاصة فى اواخر الخمسينيات واوائل الستينيات ، ثم مع بداية الارتفاع فى اسعار النفط فى منتصف السبعينيات . ولقد واكبت وزارة التربية والتعليم هذه التحولات باعطائها مزيدا من الاهتمام بقطاع التعليم الفنى وبخاصة التعليم الصناعى ، فخصصت له مزيدا من التمويل ، ادى الى زيادة عدد مؤسساته ، لتستوعب اعدادا اكثر من المقبولين ، وارتفعت بمستوى تلك المؤسسات ، فأنشأت انواعا من المدارس زيدت بها مدة الدراسة لتصل الى منتصف المرحلة الجامعية (المدارس نظام السنوات الخمس بعد الاعدادية) .

كما اهتمت باحداث عدد من التطويرات على مناهج التعليم الفنى لتواكب التغيرات المتلاحقة فى مجالات العلم والتكنولوجيا ، ومجالات سوق العمل ، ومايطرأ على المهن والوظائف من تغير ، ومايرتبط بكل منها من مهارات .

* هذا بالاضافة الى الاهتمام بعمليات اعداد وتدريب المعلمين سواء من خلال دورات تدريبية متخصصة داخل الوطن ، ام من خلال منح وبعثات خارجة تتراوح مدتها بين ٣ـ٩ شهور .

ثانيا : خصائص قوة العمل فى مصر

سوف يتم تناول عدد من خصائص قوة العمل فى مصر ، باعتبار انها من بين اهم

مؤشرات تشخيصها ، والتى يمكن الاستفادة منها فى مجال الاستثمار الامثل للقوى البشرية ومن بين اهم تلك الخصائص مايلى :ـ

(١) معدلات نمو السكان والقوى العاملة :

هناك ارتباط قوى بين معدلات الزيادة فى السكان وبين معدلات النمو فى قوة العمل ومن الطبيعى انه كلما كانت معدلات النمو فى قوة العمل اعلى منها بالنسبة لمعدلات النمو فى السكان ، كلما كان ذلك أدعى لزيادة الانتاجية ، وبالتالى زيادة الناتج المحلى الاجمالى ، وما يرتبط من زيادة الدخل على المستوى الفردى ، والاجمالى ومايعكسه ذلك من ارتفاع مستوى المعيشة .

وفيما يلى جدول (٣) الذى يوضح معدلات نمو السكان والقوى العاملة خلال الفترة من ١٩٦٠ـ١٩٨٦ (٣)

الفترة	السكان			القوى العاملة		
	ذكور	اناث	جملة	ذكور	اناث	جملة
١٩٦٠ـ١٩٧٦	٢ر٢	٢ر ـ	١ر٢	٨ر١	١ر ـ	٨ر١
١٩٧٦ـ١٩٨٦	٨ر٢	٧ر٢	٨ر٢	٩ر١	١١ر ـ	٩ر٢
١٩٦٠ـ١٩٨٦	٤ر٢	٣ر٢	٤ر٢	٩ر١	٨ر٤	٢ر٢

ونلحظ من هذا الجدول ان معدلات النمو فى الزيادة السكانية اعلى من معدلات النمو فى زيادة قوة العمل ، بما يعطى مؤشرا بزيادة كل من نسب الاعالة ، ونسب البطالة . ويمكن تفسير الارتفاع فى معدلات نمو الاناث فى القوى العاملة ، بزيادة معدلات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ، بالاضافة الى التحسن الذى طرأ على المستوى التعليمى للمرأة .

(٢) معدلات توزيع القوى العاملة تبعا للفئة العمرية ، والجنس :

تتأثر معدلات توزيع القوى العاملة بعدد من العوامل من بينها فئة العمر ، والجنس والمستوى التعليمى ، ونوع النشاط..الخ وسوف يعرض الجدول (٤) لمعدلات توزيع القوى العاملة (٤) تبعا للفئة العمرية ، والجنس خلال الفترة من ٦٠ حتى١٩٨٤

الفئات	١٩٦٠		١٩٦٦		١٩٧٦	
	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث
١٠ ـ ١٤	٢٨ر٤	٩ر٧	٣١ر٧	٦ر٧	٣٠	٥ر٥
١٥ ـ ١٩	٦٨ر٤	٨ر٦	٨٣ر-	٦ر٨	٥٠ر٣	٥ر١
٢٠ ـ ٢٤	٨٦ر٦٠	٧ر٣	٨٣ر٤	٧ر٦	٧٤ر٦	١٢ر٥
٢٥ ـ ٢٩	٩٦ر-	٤ر٨	—	—	٩٣ر٨	١٠ر٨
٣٠ ـ ٣٤	٩٧ر٨	٤ر٥	٩٧ر٧	٥ر٣	٩٧ر٤	٧ر٨
٣٥ ـ ٣٩	٩٨ر١	٤ر٤	—	—	٩٨ر٦	٥ر٥
٤٠ ـ ٤٤	٩٨	٥ر٢	٩٨ر١	٥ر٣	٩٨ر٥	٤ر٤
٤٥ ـ ٤٩	٩٧ر٧	٤ر٤	—	—	٩٧	٣ر٥
٥٠ ـ ٥٤	٩٦ر٤	٤ر٦	٩٦ر٥	٥	٩٥ر٣	٣ر٢
٥٥ ـ ٥٩	٩٤ر٥	٣ر٤	—	—	٧٦ر٩	٢ر٨
٦٠ ـ ٦٥	٨٥ر٢	٣ر٢	٨٥ر٢	٣ر٨	٤٠ر٩	٢ر٢
٦٥ +	٦٣ر٥	١ر٦	٦٣ر٤	٣ر٢		١
معدل النشاط المنتج	٧٧ر٨	٦ر-	٦٤ر٤	٥ر٣	٧١ر١	٦ر٣
معدل النشاط الخام	٥٣ر٤	٤ر٨	٥١ر٦	٤ر٢	٦٥ر٣	٦ر٦

ويتضح من هذا الجدول وجود نسبة من القوى العاملة تقع فى الفئة العمرية (١٠ـ١٤) وذلك بما يتعارض مع قوانين العمل التى حددت سن العمل بمالايقل عن خمس عشرة سنة . ومن الطبيعى ان هولاء يمثلون الاطفال الذين لم تتح لهم فرصة التعليم ،بالاضافة الى المتسربين من المرحلة الاولى .

كما نلحظ انخفاض فى نسبة المشتغلين من الاناث فى فئات العمر (١٠ـ١٤)، (١٥ـ١٩) وقد يرجع ذلك الى زيادة اعداد المقبولين منهن بمراحل التعليم ، وارتفاع المستوى التعليمى لهن .

كما نلحظ ارتفاعا فى نسبة قوة العمل من الاناث فى فئات العمر من (٢٠ـ٢٤) وحتى

(٣٥_٣٩) بما يعكس مساهمتهن فى قطاعات النشاط الاقتصادى خلال تلك الفترات ، الاان مايلى ذلك من فئات العمر نلحظ خلالها انخفاض نسبة تلك المساهمـــة • وبشكل عام فان مـــدى مساهمة الذكور فى قوة العمل تعتبر عالية جدا فى جميع فئات العمر اذا ماقورنت بمدى مساهمـــة الاناث ، وفى كل الفترات الزمنيـــــة •

(٣) التوزيع النسبى للقوى العاملة تبعا للحالة التعليمية ، والجنس :

تتدرج الحالة التعليمية من حالة الامى (ومتوسط سنوات الدراسة لها صفر) ثم يقرأ ويكتـب (ومتوسط سنوات الدراسة ٣ سنوات)، ثم الابتدائى(٦ سنوات)، فالمتوسط او الاعدادى(١٠سنوات) ثم الثانوى (١٥ سنة)، فالجامعى (١٨ سنة) •

وفى الجدول (٥) توزيع نسبى للقوى العاملة تبعا للحالة التعليمية ، والجنس فى الفترة من ١٩٦٠ حتى ١٩٨٤(٥)

السنوات	١٩٦٠		١٩٦٦		١٩٧٠		١٩٧٦		١٩٨٣		١٩٨٤	
الحالة التعليمية	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	[illegible]
أمى	٦٢ر٩	٧٩ر٤	٦٠ر٩	٦٦ر٧	٦٣ر٩	٥٤ر٩	٥٥ر٢	٣٦ر٢	٥٢	١٩ر٢	٤٩ر٢	٤
يقرأ ويكتب	٢٨ر٣	٦ر٩	٢١ر١	١٣ر٨	٢٥ر٥	٨ر١	٣٦ر٩	٩ر٧	٢٤ر٣	٤ر٩	٢٤ر٤	٩
ابتدائى	١ر٩	١ر٣	—	—	ـر٤	٥ر٦	٦ر٣	٦ر٣	٤ر٢	٣ر٧	٥ر٢	٦
متوسط	ـر٤	ـر٩	٥ر٥	١٦ر٤	٣ر٩	١٦ر٤	٦ر١	٢٩ـ	١٠ر٣	٤٢ر٥	١٢ر	٤
ثانوى	٣ر	١ر١	—	—	٥٨	٧ر٦	٥ر	٣ر٨	١ر٧	٩ر٩	٢	٧
جامعى فأعلى	١ر٧	٣ر٣	٢ر٤	٤ر١	٣ر٨	٧ر٢	ـر٤	١٤	٦ر٤	١٩ر٩	٧ر٢	٧
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٠
الارقام المطلقة	٦٨٤٨٨٥٦	٥١٣ر٣٤٠	٧٦٢٣٥٤٧	٥٩٩ر٩٨٨	٧٦٩٤٠	٥٤ر٨٣٠	٩٤٩٩٧٣١	٦٦٥ر٩٩١	٩٧١٩١٠	١٠٠١٧	١٠٣٣٠٠	١
متوسط سنوات الدراسة	١ر٧	١ر٨	—	—	ـر٣	٤ر٧	٣ر٦	٦ر٧	٣ر٤	٩ر٧	٣ر٨	

ونلحظ من هذا الجدول ان نسبة الاميين فى القوى العاملة تتناقص تدريجيا فبعد ان كانت حوالى ٧٢٪ عام ١٩٦٠ نجدها تنخفض تدريجيا خلال السنوات المبينة بالجدول حتى تصل الى نسبة ٥١٪ عام ١٩٨٤ . الا انه ينبغى ان نذكر ايضا انه عندما يكون مايزيد على نصف القوى العاملة فى مصر من الاميين وذلك فى عام ١٩٨٤ اى فى منتصف العقد قبل الاخير من القرن العشرين ، فان ذلك يعتبر وصمة ، الى جانب مايترتب على ذلك من انخفاض فى الانتاجية ، والانتاج ، والدخل .

ويرتبط بالجزء السابق ان نسبة باقى الفئات تبعا لحالتهم التعليمية ابتداء من مستوى الابتدائى انتهاء بالجامعيين تزداد نسبة هولاء تدريجيا ، بينما نلحظ انخفاضا فى فئة (يقرأ ويكتب) حيث تنخفض من ١٧٫٥٪ تقريبا عام ١٩٦٠ لتصل الى حوالى ١٤٪ عام ١٩٨٤ وربما يرجع ذلك الى زيادة معدل بقاء التلاميذ فى المرحلة الابتدائية خلال تلك الفترة ، كما نلحظ ازديادا ملحوظا فى فئة (الاعدادى المتوسط) حيث ترتفع من ٦٫٥٪ تقريبا عام ١٩٦٠ لتصل الى حوالى ٢٣٪ تقريبا عام ١٩٨٤ .

واذا نظرنا الى معدلات الزيادة التى طرأت على فئات المشتغلين تبعا لحالتهم التعليمية نجد ان اكبر معدلات للزيادة كانت لصالح الاناث فى مستوى المرحلتين الثانوية ، والجامعية بما يؤكد انه قد اتيحت فرص تعليمية افضل بالنسبة لهن ، بالاضافة الى ارتفاع مستواهن التعليمى ، هذا الى جانب زيادة مساهمتهن فى قوة العمل بقطاعات النشاط الاقتصادى .

ومن الجدير بالذكر ان بيانات الجدول تشير الى ان حجم القوى العاملة فى مستوى التعليم الثانوى (والذى يشكل خريجو التعليم الفنى معظم افرادها) مازال من أدنى الفئات مشاركة فى قوة العمل اذا نظرنا اليها حيث المستوى التعليمى حيث كانت نسبة مشاركة هذه الفئة عام ١٩٦٠ حوالى ٫٧٪ وفى عام ١٩٧٠ حوالى ٤٪ ، بينما كانت عام ١٩٨٣ حوالى ٫٥٪ وبلغت عام ١٩٨٤ ٤٪ واذا قورنت نسبة مشاركة فئة الثانوى بفئة الجامعيين خلال نفس السنوات نجدها لصالح الجامعيين ففى عام ١٩٦٠ بلغت ٢٫٥٪، وفى ١٩٧٠ بلغت ٫٥٪ وفى ١٩٨٣ بلغت ١٣٪ ، وفى عام ١٩٨٤ بلغت ٩٪ . بمعنى ان حجم المشتغلين من فئة الجامعيين يبلغ ضعف حجم المشتغلين من فئة خريجى الثانوى خلال السنوات المبينة بالجدول .

٤ ـ التوزيع النسبى للقوى العاملة تبعا لأقسام النشاط الاقتصادى :

تتعدد وتتنوع أقسام النشاط الاقتصادى المرتبطة بقطاعات النشاط المختلفة ، وتتوزع القوى العاملة على تلك الأقسام توزيعا يتناسب مع حجم الاستثمارات المخصصه لكل منها ، كما يتناسب مع فرص العمل المتاحة بها .

وفى الجدول (٦) يبين التوزيع النسبى للقوى العاملة تبعا لأقسام النشاط الاقتصادى وذلك فى الفترة من ١٩٦٠ حتى ١٩٨٤ (٦)

السنوات / أقسام النشاط	١٩٦٠	١٩٦٦	١٩٧٠	١٩٧٦	١٩٨٣	١٩٨٤
زراعه وصيد	٥٧ر٣	٥٣ر٣	٥٠ر	٤٧ر٧	٣٦ر٨	٣٨ر٢
مناجم ومحاجر	ر٣	ر٣	ر٤	ر٣	ر٢	ر٢
صناعات تحويليه	٩ر٣	١٢ر٩	١٥ر	١٣ر٤	١٤ر٥	١٢ر١
كهرباء وغاز ومياه	ر٥	ر٦	ر٧	ر٦	ر٧	ر٧
بناء وتشييد	٢ر١	٢ر٥	٢ر٥	٤ر١	٥ر٢	٤ر٩
تجاره ومطاعم وفنادق	٨ر٢	٧ر٢	٨ر٨	٨ر٤	٨ر٦	٨ر
نقل تخزين وموصلات	٣ر٣	٤ر١	٤ر٥	٤ر٧	٥ر٢	٤ر٤
	—	—	—	ر٩	١ر٤	١ر٩
الخدمات الجماعيه والشخصية	١٧ر٦	١٥ر٠	١٦ر٣	١٨ر٢	٢٠ر١	٤٠ر٣
	١ر٦	٤ر٣	٣ر٠	١ر٨	٧ر١	٨ر٩
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
الأرقام الكلية	٧٦٨٥٠٥٦	٨٣٩٦٥٥١	٨٣٤٣٣	٧٦٨٠٥٦	١٠٧٣٠٨	١٢٥٧٤٦

ونلحظ من الجدول أن قطاع الزراعه والصيد يستحوز على معظم القوى العاملة وبفارق كبير على الرغم من الانخفاض التدريجي لحجم المشتغلين به خلال السنوات المبينة بالجدول . يليه الخدمات الجماعيه والشخصية بارتفاع متدرج خلال تلك السنوات الى أن بلغت نسبة المشتغلين به عام ١٩٨٤ حوالى ٢٠ر٣٪

ثم أنخفض لتصل نسبه المشتغلين به عام ١٩٨٤ الى ١٢ر١٪ ٠

ثم يأتى فى المرتبة التالية للصناعات التحويلية نشاط التجاره والمطاعم والفنادق حيث يتذبذب حول ٨٪ خلال السنوات المبينه بالجدول ، ثم يأتى نشاط النقل والتخزين والمواصلات ليتراوح بين ٤ ، ٥٪ ثم يليه نشاط التشييد والبناء والذى يتراوح آيضا بين ٤، ٥٪ فى استيعابه لحجم القوى العاملة ، ويأتى فى المرتب الأخيرة نشاط الكهرباء والغاز والمياه حيث يستوعب ٦ر٠ : ٧ر٠٪ من حجم المشتغلين ٠

ومما سبق يمكن القول بأن فرص العمل الذى ينبغى أن تتوفر للقوى العاملة كان يمكن أن تتركز عند المستوى التعليمى المعادل للمرحلة الثانوية والتى يشكل خريجو التعليم الفنى معظم أفرادها ، وذلك على اعتبار أنهم يمثلون الحلقه الوسطى من فئات العمالة ، وبخاصة فى قطاعات النشاط والتى تتطلب مثل هذه النوعية من القوى العامله الماهره وشبه الماهر سواء فى مجالات الزراعه ، أم الصناعات التحويلية ،أم الخدمات بأنواعها ٠٠

٥ ـ التوزيع النسبى للقوى العاملة تبعا لأقسام المهن ٠٠

يمكن من خلال التعرف على التوزيع النسبى للقوى العاملة تبعا لأقسام المهن ، محاولة التعرف على المستوى التعليمى المناسب لشغل تلك الوظائف والمهن تبعا لمواصفات ومسئوليات ومهام كل منها ٠

لذلك فان الجدول (٧) يبين التوزيع النسبى للقوى العاملة تبعا لأقسام المهن خلال الفترة من ١٩٦٠ حتى ١٩٨٤ ٠ (٧)

السنوات / اقسام المهن	١٩٦٠	١٩٦٦	١٩٧١	١٩٧٦	١٩٨٢	١٩٨٤
مهنيون وبنيون	١ر٣	٤ر٨	٤ر٩	٧ر٥	١٠ر٥	١١ر٢
مديرون	١ر١	١ر٨	١ر٢	١ر٧	٢ر٠	٢ر٥
كتبه	٣ر٦	٥ر٥	٥ر٤	٧ر٢	٨ر١	٨ر٥
عاملون بالبيع	١ر٨	٦ر٣	٦ر٦	٦ر٥	٦ر٢	٦ر٠
عاملون بالخدمات	٩ر٣	١٠ر٨	٩ر٩	٨ر٥	٨ر٤	٧ر١
عمال بالزراعه	٥٣ر٤	٥٠ر٤	٤٨ر٨	٤٢ر٠	٣٦ر١	٣٧ر٥
عمال الانتاج	٩ر٢	١٨ر٠	١٨ر	٣١ر	٣٣ر	٣١ر٣
	٢ر١	٢ر٤	٢ر٢	٥ر٨	٥ر٥	٥ر٨
المجموع	١٠٠ر	١٠٠ر	١٠٠ر	١٠٠ر	١٠٠ر	١٠٠ر
الارقام الكليه	٦٨٩٠٦١٢	٧٦٣٥٤٠٨	٨٢٤٢٢٠٠	٩٦١٣٧٦٩	١٠٧٣٠٨٠	١١٢٥٧٤١٠

ونلحظ من هذا الجدول أن عمال الزراعة يستحوذون على معظم حجم القوى العاملة حيث تتدرج نسبتهم فى الانخفاض خلال السنوات بالجدول من ٥٣ر٤٪ الى ٥٠ر٤ الى ٤٨ر٨٪ الى ٤٢٪ الى ٣٦ر١٪ وأخيرا تصل نسبتهم الى ٣٧ر٥٪ عام ١٩٨٤ ، الا أنهم يمثلون الحجم الاكبر من القوى العاملة بشكل واضح يلى ذلك عمال الانتاج حيث تتدرج نسبتهم فى الارتفاع من ٢٩ر٢٪ الى ٣١٪ ، ثم ٣١٪ ، ثم ٣٣٪ وأخيرا ٣١ر٣٪ عام ١٩٨٤ ٠

ويلى ذلك أيضا وفى المرتبة الثالثه عمال الخدمات حيث تتدرج نسبتهم خلال السنوات المبين بالجدول من ٩ر٣٪ ثم ١٠ر٨٪ ثم ٩ر٩٪ ثم ٨ر٥٪ ، ٨ر٤٪ وأخيرا ٧ر١٪ عام ١٩٨٤ ويأتى فى المرتبة الرابعة عمال البيع ثم الكتبه ويتراوح متوسط نسبة تواجدهم بالنسبة لحجم القوى العاملة ما بين ٦٪ ، ٨٪ ٠

ومن الواضح أنه قد أكتفى فى تحليل الجدول على أقسام المهن التى يمكن أن يشغلها بل وينبغى أن يشغلها الافراد الذين حصلوا على تعليم متوسط ، ثانوى والذين يمثل خريجو التعليم الفنى النسبة الغالبة منهم ٠ بمعنى أنه ينبغى أن يشكل خريجو التعليم الفنى (مستوى التعليم والثانوى) ،خريجو المرحلة المتوسط (الاعداديه) مالا يقل عن ٦٠ ـ ٧٠٪ من حجم القوى العاملة وذلك فى ضوء نوعية ومواصفات المهن والوظائف التى تعبر عن واقع هيكل العمالة الفعلى فى مصر ٠

٦ ـ معدلات البطالة فى القوى العاملة تبعا للعمر والجنس ٠

من المؤشرات المرتبطة بخصائص القوى العاملة فى مصر ، والتى تفيد الى حد كبير فى توجيه واستثمار القوى البشريه الاستثمار الأمثل ذلك المؤشر المرتبط بمعدلات البطالة تبعا لكل من العمر والجنس (٨)
وفيما يلى جدول (٨) يبين تلك المعدلات خلال الفترة من ١٩٦٠ حتى ١٩٧٦ ٠

السنوات	١٩٦٠		١٩٧٦	
فئات العمر	ذكور	اناث	ذكور	اناث
١٠ ـ ١٤	٤ر٦	١ر٣	١٨ر٩	٨١ر٣
١٥ ـ ١٩	٥ر١	١٠ر٩	٨ر٩	٤٠ر٣
٢٠ ـ ٢٤	٣ر٧	٩ر٨	١٤ر١	٥١ر٤
٢٥ ـ ٢٩	١ر٧	ـ ر٧	٣ر٨	٨ر٤
٣٠ +	ر٩	٦ر٦	١ر٥	١٢ر٧
المجموع	ـ ر٢	٦ر٧	٤ر٣	ـ ر٢٠

ونلحظ من الجدول السابق انخفاض نسبة المتعطلين الأميين ، وأولئك الذين يقرأون ويكتبون خلال السنوات المبيين بالجدول ، بينما الأمر الغريب هو ارتفاع نسبة المتعطلين ممن هم في المستوى الابتدائي ، والمتوسط ، والثانوى ، والجامعى وبصفة خاصة بين حملة المؤهلات المعادلة للشهادة الثانوية ، والجامعية ، وترتفع تلك النسبة اكثر بين الاناث من حملة تلك الشهادات مما يعكس أزمة حقيقية فى فرص العمل يعانى منها هؤلاء الخريجون وربما كان ذلك بسبب الظروف السياسية والاقتصادية والعسكرية التى مرت بها مصر خلال السنوات فيما بين منتصف الستينيات ومنتصف السبعينيات

وما أن عايشت مصر انفراجا أرتبط بارتفاع اسعار النقط وتزايد تحويلات العاملين بالخارج حاولت خلال تلك الفترة أن تدخل بعض الاصلاحات على البنى الأساسية ، الا أن هذه الفترة لم تستمر طويلا ، فمع بداية الثمانينيات بدات أسعار النقط فى الانخفاض ، وتأثر الأداء الاقتصادى العربى بحرب الخليج مما أنعكس على تحويلات العاملين بالخارج ، بالاضافه الى ما تركته سنوات الانفراج من أثار كان لها انعكاساتها السلبيه على سوق العمل ، وهيكل العمالة ، وغلبة الترف الاستهلاكى وزيادة أصحاب الدخول الطفيلية ....الخ وقد أدى ذلك كله الى هبوط معدلات النمو ، وازدياد الخلل فى البنى الاقتصادية ، أى تركيب الناتج لصالح القطاعات الخدمية ، على حساب القطاعات الانتاجية سواء كانت زراعية أم صناعية ، وازدياد العجز فى ميزان المدفوعات وارتفاع المديونية الخارجية وكان من اهم مظاهر ذلك ضيق فرص العمل بالسوق ، ومعاناة اعداد متزايده من المتعليمين من التعطل ....

خلاصة :

مما سبق عرضة خلال هذا الجزء من البحث يمكن استخلاص ما يلى :ـ

١ـ أن محاولات احداث التغييرات الاقتصادية والاجتماعية خلال الفترة من أوائل الستنييات وحتى منتصف الثمانينيات لم تحقق نجاحا كبيراً فى احداث التوازن بين قطاعات النشاط الاقتصادى على الرغم مما بذلته مصر من جهود فى الاطار الذى يجعل التصنيع محورا للتنمية وذلك أن هذه الجهود احتاجت الى رأس مال كثيف أدى الى الاعتماد على مصادر تمويل خارجية (مساعدات ـ قروض ـ اعانات ـ منح .... الخ) كما أدى هذا الوضع الى اهمال قطاع الزراعة ، والتضخم فى قطاع الخدمات .

٢ـ تتسم القوى العاملة فى مصر بكبر حجم قاعدتها البشرية ، حيث الكثافة السكانية العالية ، ومن ثم فان مشكلة القوى العاملة فى مصر تتركز فى توفير فرص العمل المناسبة كما وكيفا وبخاصة أن

معدلات الزيادة فى نمو السكان تفوق معدلات الزيادة فى نمو قوة العمل ٠

٣ـ ما يزيد على نصف القوى العاملة فى قطاعات النشاط الاقتصادى المختلفة من الأميين بما ينعكس ذلك على نوعية الأداء ، وانخفاض الانتاج والانتاجية ٠

٤ـ ما زالت نسبة مساهمة الاناث فى قوة العمل بقطاعات النشاط الاقتصادى منخفضة اذا ما قورنت بنسبة مساهمة الذكور ، وذلك على الرغم من التزايد التدريجى لمساهمة الاناث خلال فترة الدراسة ، وذلك نتيجة لارتفاع المستوى التعليمى لهن ٠

٥ـ ما زالت الحلقة الوسطى فى هيكل العمالة تعانى عجزا فى العاملين بها — والتى يمثل خريجو التعليم الفنى معظم أفرادها — على الرغم من التعطل الظاهرى لكثير من أفرادها وذلك بسبب غياب توصيف واضح للمهن والوظائف ، أدى الى أن يعمل فى تلك المهن التى يجب أن يشغلها أفراد هذه الفئة ، اما أولئك الحاصلون على شهادات أعلى (جامعية) أو شهادات أقل (أقل من المتوسط) وذلك تبعا لنوع وطبيعة المهنه ٠

٦ـ ما زال قطاع الزراع مستحوذا على معظم المشتغلين فى قوة العمل يليه قطاع الخدمات ، ثم يأتى فى المرتبة الثالثة قطاع الصناعة ، ونظرا لتقليدية الزراعة ، وكثير من مشروعات وأقسام الخدمات فانها تلجا الى تشغيل الأفراد العاديين (اميون أو يقرأون ويكتبون ٠

٧ـ أن معظم الأعمال والمهن التى تتضمنها أقسام المهن والوظائف فى هيكل العمل المصرى بقطاعاته المختلفة لا تتطلب مستويات تعليمية عالية حيث نجد أن معظم قوة العمل تتوزع على مهن (عمال بالزراعة — عمال انتاج وفعلة — عمال خدمات — عاملون بالبيع — كتبة) ويمثلون مايقرب من ٨٠٪ من قوة العمل ، بينما يمثل المديرون والمهنيون والفنيون ما يتروح بين ١٥٪ ، ٢٠٪ من قوة العمل ٠

٨ـ تزايد نسبة المتعطلين لدى المتعليمين بصفة عامة ، والذين هم فى مستوى المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية بصفة خاصة ٠

العلاقة بين التعليم الفنى وسوق العمل

ونالت العلاقة بين التعليم وسوق العمل اهتماما كبيرا خلال العقدين الماضيين ففى الستينات انتشرت النظره الى التعليم على أنه ضرورى لتامين النمو الاقتصادى والرفاهية الاجتماعية أما فى السبعينات فقد نمى الاهتمام فى دول كثيرة حول عدم التوافق بين العرض المتزايد من قوة العمل عالية التاهيل واحتياجات سوق العمل (١) وعلى الرغم من أن مشكلة توظيف الشباب فى الدول الصناعية فى أواخر السبعينات وأوائل الثمانينات كانت اكثر شدة منها فى أى وقت منذ الركود الاقتصادى الكبير الذى حدث فى أوائل الثلاثينات الا انها تتضاءل بالمقارنة مع مشكلة الاستخدام التى تقابل الشباب المتعلم فى معظم الدول النامية ويرجع ذلك الى الاختلاف فى بينة وهيكل الاقتصاد والقوى العاملة وفى النمو الديموجرافى فى كل منها ومما يزيد الامور تعقيدا اكثر فى معظم الدول النامية أن الحكومه ونظام التعليم يعتبران اكبر للخرجين • وعند ما تصبح الميزانية الوطنية مثقلة بدرجة لا تسمح بالتوسع فى عدد الموظفين يهبط الطلب على الخريجين بشدة (٢) أى أن الدول النامية تواجه موقف تصارع فيما يتعلق بمقابلة الطلب الاجتماعى المتزايد على التعليم ، وحاجة الاقتصاد غير المتناسبة من القوى البشرية •

وتتعرض معاهد التعليم فى معظم دول العالم الى هجوم شديد من قطاعات المجتمع المختلفة منذ العقد الماضى ، بسبب فشلها فى الاستجابة للحاجات المجتمعية المختلفة • ولذا ظهرت تساؤلات حول اسهامها فى التنمية القومية ، ومناسبة برامجها وطرقها وأهدافها لهذه التنمية • وأن التساؤل الاهم من الطلاب والخريجين : ماذا فعل التعليم لهم فيما يتعلق بالحراك الاجتماعى الى اعلى ؟ فيما يتعلق بانجاز أدورا اجتماعية معينة ؟ فيما يتعلق بالحصول على عمالة مناسبة ؟ وهذه الاسئلة ترتبط بالتساؤل الكبير هل توجد أو يجب أن توجد علاقة بين التعليم والعمالة ؟

ومن هنا فان الاهتمام المتنامى بتنظيم العلاقة وتدعيم الروابط بين التعليم ومتطلبات سوق العمل ، ناتج عن الشعور بتزايد حدة مشكلة عدم التوافق بين التعليم والعمل ، وادراك ضرورة اتخاذ التدابير الفعالة اللازمة لمجابهة هذه المشكلة مجابهة جدية ومدروسة وشاملة (٣) كما أن مصدر وطبيعة عدم التوافق بين نظام التعليم وسوق العمل ، أصبح بشكل قضايا تحتاج الى دراسات عميقة ويشغل بال المعنين بقضايا التعليم والتنمية فى كل مكان •

ومما يؤكد أيضا مع ضرورة الاهتمام بدراسة العلاقة بين التعليم الفنى وسوق العمل : النمو العشوائى للقوى العاملة ، وسوء توزيعها على قطاعات النشاط الاقتصادى المختلفة ، وانخفاض كفاءتها الانتاجية ، وتزايد بطالة الخريجين •

وبرتبط التعليم الفنى بسوق العمل من خلال روابط وعمليات كثيرة ، ويحدد كل منها بواسطة تفاعل عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية وتشريعية وتكنولوجية تحت أوضاع تاريخية معينة ويمكن فهم علاقتها ببعض كجزء متكامل من كل ما يتمثل فى الهيكل الاقتصادى الاجتماعى للمجتمع • (٤)

وفى ضوء هذا الارتباط فان وصول سوق العمل الى حالة من الاتزان يعنى ارتفاع معدلات الكفاءة الخارجية للنظام التعليمى فى تلبيتة لاحتياجات النظام الاقتصادى من القوى البشرية بتخصصاتها المختلفة • أما وجود حالة من عدم الاتزان فى سوق العمل سواء بالزيادة أو النقص فانة يوءدى الى الى وجود عدم توافـق بـين العرض من مخرجات النظام التعليمى والطلب الاقتصادى الذى يحدد حجم فرص العمل المتاحة •

وينال البحث فى العلاقة بين التعليم ، وبصفة خاصة التعليم الفنى ، والعمالة اهتمام كبيـر فى السنوات الأخيرة من جانب صانعى القرار والمخططين والادرايين التربويين • ذلك أنه من المتعـارف علية الان أن التنبوءات الكمية البسيطة للاحتياجات من القوى البشرية لا يمكن أن توفر توجية دقيق كاف لتطوير نظام التعليم ولذا فالعلاقة بين التعليم والعمالة لا يمكن أن تبنى على نماذج التنبوءات هذه فقط على اعتبار أنه مازالت توجد مظاهر غير معروفة لهذه العلاقة تزيد من تعقيدها وهذا يوءدى بالباحثين الى النظر فى هذه المظاهر ، خاصة عندما تصبح مشكلة البطالة بين الشباب حرجة اكثر فاكثر (٥)

وينبنى البحث فى العلاقة بين التعليم والعمالة على أربع وجهات نظر مختلفة ترى وجهة النظر الاولى أن التعليم يمد الافراد بالمهارات اللازمة لتطوير وادارة الاقتصاد المرتبطة به ولهذا ينظر الى الاستثمار فـى التعليم كاستثمار فى رأس المال البشرى ، آى ضمنيا استثمار فى القدرة الانتاجية للافراد • ووجهة النظـر الثانية هى ان التعليم لا يوفر فقط المهارات اللازمة لانجاز الاعمال الحرفية المختلفة ، ولكنه أيضا ينشـر القيم الاجتماعية من خلال تعزيزه للحراك الى أعلى فى المختمع ، وأن التعليم يعمل كأداة تصفية لاختيـار الافراد الأقدر للوظائف الافضل • ووجهة النظر الثالثة والتى تسمى بنظرية التجزئة هى أن الانتاجية تكـون صفة للوظيفة وليس للفرد ، حيث يتوافق الافراد مع الوظائف بواسطة المحطات التى ربما ترتبط بالتعليـم ولكن التعليم لا يكون محددا للانتاجية فى حين تكون وجهة النظر الرابعة والتى ترتبط بالسابقـة وأن فكرة المطابقة بين التعليم والعمالة تعتبر وهما يوجد فقط فى عقول خريجى نظام التعليم ، وأنهـا تملك قليلا لتفضلة مع الانجاز اثناء العمل (٦)

ويلاحظ أن وجهات النظر السابقة يمكن تجميعها فى مجموعتين رئيسيتين : تعتقد الاولى والثانيـه فى اسهام التعليم فى التنمية الاقتصادية للافراد فى حين ترفع الثالثة والرابعة الشكوك حول دور التعليـم فى مثل هذه التنمية • وعلى الرغم من أن كل منها له أسبابه وبتبريراته ، فان أى منها لا يناسب الوضـع السائد فى بلد معين وفى وقت معين ، خاصة بالنسبة للدول النامية حيث تكون المعلومات الدقيقة عـن الأداء الفعلى للهيكل الاجتماعى السياسى غير معروفة ولذا يجب وضع الاداء الفعلى لنظام ولسوق العمـل تحت الاختبار •

وفى تحليل العلاقة بين التعليم الفنى والعمالة يتركز الاهتمام حول الافراد والمؤسسات بذاتها •

وتلعب خلفيتهم ، واتجاهاتهم ، وتوقعاتهم دوراً هاماً فى هذه العلاقه • وما يجرى فى سوق العمل يعتبر انعكاسا للبناء الاجتماعى ، متضمنا النظام التعليمى • ويعتقد أن النظام الاقتصادى والمجتمع وطاقة الموارد البشريه للبلد ، ونظام التعليم كما هو ، تؤثر على سلوك واتجاهات وتوقعات الافراد وأسرهم ومجتمعاتهم المحليه ، وتاريخهم التعليمى المبكر • وتؤثر هذه العوامل مرة أخرى بصورة مباشره فى توقعات كل فرد فى ضوء دوره الاجتماعى ، مثلما يؤثر سوق العمل من خلال محكات اختياره، وممارسات التعيين ، ونظام معلومات سوق العمل • كما تتأثر التوقعات الوظيفيه أيضا بأسلوب غير مباشر بطاقة الموارد ، وبنظام الاقتصاد والمجتمع ، وبالنظام التعليمى وذلك من خلال صفات فردية (مكانة أحد الأقارب ، حجم الأسرة ، وظيفة ومستوى تعليم ودخل الوالدين) ، وصفات خاصه بمجتمعاتهم المحليه (مكان الاقامة : حضرى /ريفى ، العرق ، القبيله) ، والتاريخ التعليمى المبكر (نوع المدرسة ، نوع التعليم ، الانجاز الاكاديمى) • (٧)

والظاهرة التى تستحق الانتباه بالنسبه للمجتمع المصرى ، هى أن النظام الاقتصادى أصبح يلفظ أعداد كبيرة من خريجى التعليم الفنى الى الحد الذى وصل فيه هؤلاء الخريجون الى التزاحم على أعمال لا تتطلب هذا المستوى من الدراسة •ويتمثل السبب الرئيسى لبطالة خريجى التعليم الفنى ،فى الازمة الراهنة التى تعانى منها هذه المرحلة التعليمية فى علاقتها بسوق العمل ، والتى تشير الدلائل المختلفة الى استمرارها فى المستقبل • وهذه الازمة تتبلور فى جانبين رئيسيين : أولهما ، الاختلالات الخارجية بين العرض من خريجى التعليم الفنى والطلب الاقتصادى لحجم فرص العمل المثمره المتاحه فى المناشط الاقتصادية والاجتماعية لمتطلبات التنميه • وثانيهما ، الاختلالات الداخلية فى التوازن النوعى للحاجات الفعلية التى تتطلبها مواقع العمل والانتاج من التخصصات المختلفة التى ينتجها التعليم الفنى • فهناك بعض مواقع العمل تشكو من فائض كبير وأخرى تعانى من العجز الشديد ، الامر الذى يؤثر سلبا على الانتاج القومى ومعدلات التنميه • (٨)

1 Teichler, U., and B. Sanyal, tligher Educatin and the Labour Market in the Federal Republic of Germany , The Unesso Press , IIEP,Paris, 1982, P.1.

٢ ـ فيليب كوميز ، أزمة التعليم فى منظور الثمانينات ، ترجمة محمد خيرى حربى وآخرون ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، ١٩٨٧ ، ص ص ٢٥٣ـ٢٥٤ .

٣ ـ سعاد خليل اسماعيل ، تنظيم العلاقة وتدعيم الروابط بين التعليم العالى وعالم العمل : قضايا مطروحة للمناقشة ، سلسلة دراسات ووثائق (٣٠) ، مكتب اليونسكو الاقليمى للتربية فى الدول العربية ، عمان ، أغسطس ١٩٨٨ ، ص ١ .

4- Korn, K.;et al.,. Education, Employment and Development in the German Demecratic Republic, IIEP, Paris, 1984, P.13.

5- Sanyal, B.,and L. Yaici, Higher Education and Employment in the Pesple's Democratic Republic of Yemen, IIEP Resea-vch Report No 50,IIEP,Paris, 1985,P.1.

6- Sanyal, B., Higher Education and Employment; Some Aspects of the IIEP Research Project ,IIEP Occasional Paper No.62, IIEP ,Paris, Dec. 1981, P.1.

7- Sanyal, Yaici, Higher Education and Empbyment,Op.Cit,P.3- & P.5.

٨ ـ على على عبد ربه ، أزمة التعليم الجامعى وهيكل سوق العمل والتنمية مع استراتيجية مقترحة للحد من البطالة فى مصر ، دراسات تربوية ، المجلد الرابع ، الجزء ١٥ ، نوفمبر ١٩٨٨ ، ص ص ٨٢ـ٨٣ & ص ٩٢ .

محددات الطلب على القوى العاملة

توجد عدة محددات رئيسية توءثر بشكل واضح فى حجم الطلب على القوى العاملة وكذلك فى معدلات نموه او انخفاضه ، ومن بين أهم تلك المحددات الثلاثة التاليــة :-

(١) الدخل القومى ، والطلب على القوى العاملة :

يوءثر الارتباط فيما بين الدخل القومى ومعدلات النمو فيه على معدلات النمو او الانخفاض المرتبطة بالاحتياجات من القوى العاملة ، وذلك على اعتبار ان الزيادة فى الدخل القومى ترتبط الى حد كبير بعمليات التوسع فى الانشطة والقطاعات الاقتصادية والانتاجية ، كما يرتبط ايضا بزيادة معدلات الانتاجية ، وزيادة الانتاج وتحسن نوعيته بما ينعكس بالتالى على زيادة فرص العمل المتاحة ، فيوءدى الى زيادة معدلات الطلب على القوى العاملة كما يتضح فى جميع الدراسات الاحصائية السابقة . (١٠)

(٢) الاستثمارات والطلب على القوى العاملة :

تمثل الاستثمارات وبخاصة اذا كانت وطنية سندا قويا للاقتصاد القومى على اعتبار انها مرتبطة بالفائض فى الميزان التجارى ، وكذلك بالقدرة الادخارية للمواطنين ، فكلما كانت تلك القدرة كبيرة - نظرا لوجود المناخ والقوانين والتشريعات والاوعية التى تشجع عليها ، وكلما كانت الصادرات تفوق الواردات ، كلما أدى ذلك كله الى زيادة الاستثمارات ، وحينما نسعى الى الربط فيما بين الاستثمارات ، وبين الطلب على القوى العاملة ، فان العبرة ليست بزيادة الاستثمارات فقط ، ولكن المهم ايضا هو كيف يتم توجيه تلك الاستثمارات ، هل الى مشروعات استهلاكية ، ام خدمية ، ام يتم توجيهها الى مشروعات انتاجية زراعية او صناعية ، هذا بالاضافة الى درجة ومستوى التقدم التكنولوجى التى تعتمد عليه تلك المشروعات ، وهل هى من النوع الذى يعتمد على كثافة رأس المال المادى ، ام من تلك التى تعتمد على كثافة رأس المال البشرى وما يرتبط به من زيادة اكبر فى فرص العمل التى يمكن ان تتيحها تلك المشروعات . الا انه يمكننا القول بانه كلما زاد معدل الاستثمار وتم توظيفه فى مشروعات انتاجية تعتمد على كثافة رأس المال البشرى ، كلما أدى ذلك الى توفير فرص عمل اكثر ، وكلما أدى بالتالى الى زيادة معدل الطلب على القوى العاملة كما يبين من جميع الدراسات السابقة (١١)

(٣) الانتاجية والطلب على القوى العاملة :

ارتبطت الانتاجية بالزيادة فى العمالة خلال السنوات ٦٠/٦١ — ٦٤/٦٥ ثم تعرضت لذبذبات ارتفاعا وهبوطا فى السنوات التالية (١٢) . وقد يرجع انخفاض الانتاجية الى انخفاض معدلات الاستثمار الذى أدى الى اتباع اساليب انتاجية تقليدية فى قطاعات النشاط الاقتصادى وبوجه عام فى القطاع الزراعى ، كما قد يعود ذلك الانخفاض فى الانتاجية الى اسلوب تشغيل الخريجين ، ومن الطبيعى ان تتدخل عوامل ومؤثرات اخرى تؤدى الى ارتفاع او انخفاض الانتاجية من بينها مثلا ، انخفاض الاجور الحقيقية ، وانخفاض المستوى التعليمى للعاملين ، وعدم الاهتمام ببرامج التدريب اثناء الخدمة ، وتعيين العاملين فى مهن أو وظائف لم يتم اعدادهم لها اصلاً ، وعدم الاهتمام بتوصيف الوظائف والمهن ، والتخلف عن متابعة التقدم العلمى والتكنولوجى فى مجال الانتاج ، هذا بالاضافة الى ما قد يوجد من خلل فى سياسات التشغيل والاستخدام سواء ارتبط ذلك بما يعرف بتسعيرة الشهادات ، ام ارتبط بالالتزام الكامل بتشغيل الخريجين ، على الرغم من ضعف فرص التوسع فى المشروعات الانتاجية ، وقلة الاوعية الاستثمارية والادخارية

ومن العرض السابق لمحددات الطلب على القوى العاملة يمكن استخلاص مايلى :—

ا — من الضرورى ان تتضح التوجهات العامة لاستراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى المدى البعيد ، حيث ان ذلك يساعد مخططى سياسات العمالة فى التعرف على المؤشرات التى يتم فى ضوئها تقدير الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة ، والتى يتحدد فى ضوئها الطلب على القوى العاملة ، ومايترتب على ذلك من سياسات تتعلق بمجالات التعليم او التدريب وغيرها ...

ب — كلما كانت عمليات تقدير العرض والطلب من القوى العاملة تتم فى اطار خطة قومية شاملة يتم الالتزام بها ، كلما أدى ذلك الى تحقيق اهداف الخطة سواء كانت اهدافا اقتصادية او اجتماعية ، وكلما ساعد ذلك ايضا على استقرار سياسات التعليم والتدريب والتشغيل ، والاجور ، والحوافز ..الخ

ج — ينبغى الاهتمام والتركيز على زيادة معدلات نمو المتغيرات الاقتصادية المختلفة ، كالدخل القومى ، او الناتج القومى ، والاستثمار ، والانتاجية ، والفائض فى الميزان التجارى هذا الى جانب توجيه الاستثمارات الى مجالات المشروعات الانتاجية وبخاصة فى قطاعات الزراعة والتصنيع ، ومع التأكيد على تلك المشروعات التى تعتمد على كثافة رأس المال البشرى على اعتبار انها اكثر مناسبة لظروف مجتمعنا ، باعتبار انها توفر اكبر عدد ممكن من فرص العمل ، والتى يمكن من خلالها مواجهة معدلات الزيادة السكانية .

الخبرات السابقة فى مجال تقدير الاحتياجات

ولقد تعددت خبرات مصر فى مجال تقدير الاحتياجات من القوى العاملة منذ بداية الستينات وحتى الآن ، كما تعددت الأجهزة أو الجهات التى تولت مسئولية اجراء عمليات التقرير وحقق بعضها نجاحا أكثرقربالواقع بينما لم يحقق البعض الآخر مثل هذا النجاح ، سواء بسبب قصور فى عمليات التقدير ذاتها ، أم بسبب الضعف فى مراحل وعمليات التنمية ، أم بسبب غياب التنسيق والتكامل فيما بين مؤسسات التعليم أو التدريب أو العمل والانتاج .

لذلك فانه من المفيد أن نتناول أهم تلك الخبرات السابقة فى مجال تقدير الاحتياجات من القوى العاملة ، والتى يمكن تحديدها كالتالى :-

(١)- اللجنتين الدائمتين للأفراد الفنيين العاملين .

(٢)- معهد التخطيط القومى .

(٣)- وزارة القوى العاملة والتدريب المهنى .

(٤)- المجالس القومية المتخصصة .

(٥)- وزارة التخطيط .

وسوف نعرض فيما يلى نبذة مختصرة عن محاولة كل جهاز من تلك الأجهزة فى تقرير الاحتياجات من القوى العاملة وذلك على النحو التالى :-

(١)- اللجنتين الدائمتين للأفراد الفنيين العاملين :- (١٣)

أنشئت عام ١٩٦٤ وأختصت بشئون السكان والقوى العاملة ، والعناية بدراسة الاحتياجات القومية من الفنيين ، والعمال المهرة ، اللازمة لخطط التنمية فى المدى الطويل . واهتمت باعداد الدراسات وجمع البيانات من الأجهزة الحكومية ، والمنشآت العامة ، وأعتمدت فى تقرير ها للاحتياجات على النسب العددية من المهندسين والفنيين والصناع المهرة فى كل قطاع ، والتى كانت قد توصلت اليها لجنة التعليم الهندسى بوزارة التربية والتعليم فى نهاية عام ١٩٦٣ .

وفى ضوء تلك البيانات ، والاحصاءات ، وما توصلت اليه اللجان السابقه ، تم تقدير الاحتياجات المرتبطة بكل من المهندسين ، والفنيين ، والعمال المهرة وذلك بالنسبة لكل قطاع من قطاعات النشاط الاقتصادى سواء كان صناعه أم زراعه ، أم تشييد وبناء

أم تجارة ومال لقد كانت اللجنتين موفقا لاسبابها قصر الفتره الزمنيه الى ثلاث سنوات وراعات متطلبات التدريب والارتباط الوثيق باحتياجات سوق العمل ٠

(٢) — معهد التخطيط القومى :—

(١٤)

أهتم المعهد منذ انشائه بتخطيط القوى العاملة ، واعتمد فى أول عمل له فى هذا المجال على بيانات تعداد السكان فى مصر عام ١٩٦٠ ٠٠ وقد أستند تقديره الاحتياجات النمو الاقتصادى من العمالة على ثلاث مراحل رئيسية هى :—

أ — اجراء اسقاط للنمو الاقتصادى طويل الأجل :—

— تم تقدير معدلات النمو للقطاعات المختلفة فى الفترة من ٨٥/٦٠ على اساس مضاعفة الدخل القومى كل ١٠ سنوات ٠

— تم تقدير مستويات الانتاج لقطاعات الاقتصاد المختلفة فى المدة ١٩٨٥/٧٠ بتطبيق نموذج تشترى chenery للنمو الاقتصادى لكل قطاع بدلالة معاملات المرونة للانتاج بالنسبة لنصيب الفرد من الناتج القومى ومعاملات المرونة للانتاج بالنسبة لنمو السكان ٠

ب — دراسة معايير التغير فى انتاجية العمل وقد اشتملت على :

تحديد دراسة العوامل المؤثرة على انتاجية العمل والتى يمكن اجمالها فى ٠

— النقدم التكنولوجى ٠
— التحسين فى التنظيم والادارة ٠
— التغير فى هيكل الانتاج ٠
— تطوير قوة العمل ٠

جـ — تحديد العماله المطلوبه فى كل قطاع اقتصادى

وذلك عن طريق اعداد دراسة مقارنة لبعض الدول امكن على ضوئها اعداد نموذج لتطوير انتاجية العمل فى قطاعات الاقتصاد المختلفة خلال فترة الدراسة ٠

وقد تم تحديد الهيكل الوظيفى بتقسيمه الى مجموعات ست هى :

بحث تخطيط القوى العامله فى المدى الطويل ، معهد التخطيط القومى ، مذكره ٦٤ ، ١٩٦٦ ، ص٢

١ / المديرون والاخصائيون　　٢ / الفنيون

٣ / الكتابيون　　٤ / العماله المهرة

٥ / العماله متوسطى المهارة　　٦ / عماله غير ماهرة

وعلى الجانب الاخر فقد تم تحديد جانب العرض من القوى العاملة من دراسة الاحصاءات السكانية السنوية وأمكن اعداد مجموعة من الموازين البشرية لتقدير الموقف فى المدى الطويل وبالتالى امكن اعداد خطة تعليمية لتغطية الاحتياجات اللازمة لبعض المهن الاساسية خلال سنوات الدراسة على اعتبار :

— أن التعليم العالى يقوم بتخريج فئة المديرون والمتخصصون ٠

التعليم الثانوى يقوم بتخريج ثلاث فئات (فنيون وملاحظون / فئات مساعدة ، عماله ماهره)

وهذه الخطوة بنيت على اساس تغطية العجز فى الوظائف الذى سيظهر عام ١٩٨٥ بصورة متدرجة وذلك بالتوسع فى القبول بالمراحل التعليمية المختلفة فى اطار السلم التعليمى القائم ٠

وبناء على هذا المخطط اقترح قبول البعض بالتعليم الثانوى الفنى عام ١٩٧٩/٧٨ نظرا لان مدة الدراسة ثلاث سنوات فى المتوسط ، بحيث يزيد حد الفائض قليلا عن مقدار العجز فى الوظائف المستهدفه عام ١٩٨٥ وقد اتضح من واقع تنفيذ ومتابعة وتقييم خطط التنمية المتعاقبة وجود فروق جوهرية وظاهرة بين ارقام الدراسة من ناحية والارقام المحققه من ناحية بما استوجب ضرورة إعادة النظر فى اتباع اسلوب اكثر دقة يعتمد على بيانات تخطيطية سليمة فكان يجب حصر وتقدير الاحتياجات من العمالة فى القطاع العام ٠

وكانت الخطوة الاولى فى سبيل القيام ببحث حصر وتقدير الاحتياجات هو القيام بحصر شامل ومتصل للعمالة على مستوى الجمهورية لجمع البيانات المتكاملة واللازمة لاعداد خطة سليمة للقوى العاملة ، ومن ثم تدعيم عملية التخطيط القومى الشامل بصفة عامة (١٥) ٠

وبناء عليه تحددت اهداف تلك الدراسة فى :

— حصر القوى العاملة بالقطاع العام على مستوى الجمهورية ٠

— التنبوء بتوقعات الطلب على القوى العاملة بهذا القطاع فى السنوات العشر القادمة ٠

وفى سبيل تحقيق ذلك تم وضع الإطار العام للدراسة وتحديد البيانات المطلوبة وتعميم الاستمارات اللازمة لاستيفاء تلك البيانات وفى هذا الصدد تم تصميم ثلاث استمارات ٠

أ ـ استمارة تشتمل على البيانات الخاصة بالهيكل الوظيفى للعاملين بمختلف شركات القطاع العام ٠

ب ـ استمارة للبيانات الخاصة بالعمالة بالفروع ٠

جـ ـ استمارة تشتمل على البيانات الخاصة بالعمالة بالمشروع ٠

وأوضح منهج الدراسة صورة العمالة بالقطاع العام المبنى على الخصائص الديموجرافيه والتعليمية والمهنية بالتفصيل للحالة (اكتوبر ١٩٧٢) وتأتى أهمية هذه الدراسة من كونها يمكن الاستفادة منها ووضع تصور مستقبلى للطلب على العمالة ، وفى ضوئه يكون التصور المستقبلى للتعليم ٠

(٣) وزارة القوى العاملة والتدريب المهنـــــى : (١٦)

قامت الوزارة بدراسة تطور التعليم الفنى فى المدة من ٦٥/٦٦ ـ ١٩٧٥/٧٤، وكانت أهم النتائج التى توصلت اليها ، وجود زيادة فى اعداد المقيدين خلال الفترة المذكورة تقدر بنحو ٢ر٢٦٤٪ ، فى حين توجد زيادة فى اعداد الخريجين تقدر بنحو ٢ر٢٨٢٪ .

وقد استخدمت الوزارة فى اجراء هذه الدراسة عدة ادوات الى جانب الاحصاءات والبيانـــات الرسمية التى حصلت عليها من وزارة التربية والتعليم ، ومن الجهاز المركزى للتعبئة العامـــــة والاحصاء ، فقد استخدمت بعض الاساليب الاحصائية كالاسقاطات فى ضوء النسب المعمول بهـــا كذلك استخدمت نموذجين احدهما يشتمل على بيانات ومعلومات الاستخدام وثانيهما خاص بتقديـــــر الاحتياجات من القوى العاملة ـ بحيث يتم ملء هذين النموذجين بواسطة الادارات المعنية بكل منشأة فى كل قطاع من قطاعات النشاط الاقتصادى بغض النظرعن تبعيتها (حكومية ـ قطاع عام قطاع خاص) .

تعتبر هذه الحالة من اولى المحاولات التى نبهت الى وجود زيادة كبيرة فى اعداد المقيدين بالتعليم الفنى ، وفائض كبير فى خريجيه ، وذلك فى ضوء الاحتياجات الفعلية لكل منشأة مـــن منشأت قطاعات النشاط الاقتصادى المختلفـــــة .

(٤) وزارة التخطيـــــــــــــط (١٧)

أستندت وزارة التخطيط فى دراستها على تحقيق مبدأ العمالة الكاملة والاستغلال الكامـــل لجميع الموارد البشرية ، لرفع معدلات النمو الاقتصادى الى اقصى مايمكن باستغلال كل الطاقـــات المتاحة ، وقد استخدمت التقديرات السكانية ومعدلات النمو بها ، كما استفادت من تقديـــــــر الاحتياجات التى قام بها معهد التخطيط القومى .. وكان من نتائج الدراسة التى تولت مسئوليتهـــا وزارة التخطيط ، بعض التقديرات الخاصة بالعاملين الجدد اللازمين لسنوات الخطة من خريجـــى التعليم الفنى ، التى تغطى الفترة الزمنية لخطة قومية شاملة مدتها خمس سنوات ٧٧ ـ ١٩٨٢ وتم تقدير الاحتياجات من العاملين الجدد ـ ولم تظهر منهجية الدراسة ماذا كانت وضعت فـــى اعتبارها خريجى هذا النوع من التعليم والذين لم يكن تم تعيينهم قبل عام ١٩٧٧، ام انهـــا اعتبرت ان العاملين الجدد المطلوبين ينبغى على مؤسسة التعليم البدء فى قبولهم واعدادهـــــم خلال تلك الفترة ؟

كما ان الخطة ابرزت احتياجا اكبر للعاملين من خريجى التعليم الثانوى الصناعى يليـــه التجارى ثم الزراعى فى حين ان واقع عمليات القبول والقيد والتخرج خلال فترة الخطة ومابعدهـــا وحتى الآن تؤكد العكس فالسيادة للتعليم التجارى ، ثم الصناعى، ويأتى الزراعى فى المرتبة الاخيرة وبقدر ضئيل لايتناسب مع تلك الاحتياجات .

(٥) المجالس القومية المتخصصة (١٨)
===============

قدرت المجالس القومية المتخصصة الاحتياجات من القوى العاملة بمستوياتها المختلفة ، لمختلف قطاعات النشاط الاقتصادى المختلفة ، مستفيدة فى ذلك من بعض المنهجيات السابقة ، مع اجراء اسقاطات اجمالية ، فى ضوء البيانات والاحصاءات التى توفرت بالمجالس عن واقع العمالة او واقع التعليم واسقاطاتها .

والجدول التالى يبين نتيجة محاولة المجالس فى تقدير الاحتياجات من القوى العاملة ، حتى عام ٢٠٠٠

جدول (١٠) يبين النسب المئوية وتوزيع هيكل العمالة على القطاعات المختلفة وتقدير الاحتياجات لكل قطاع سنة ٢٠٠٠ (بالالف)

المستوى المهنى	المستوى التعليمى	الصناعة		الزراعة		الخدمات	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد
مديرون	جامعة	٣	٠١٠٢٣٧٥	٢	١٨٢٠٠٠	٢	٢٠٤ر٧٥٠
فنيون	معاهد فنية	٢٥	٨٥٣١٢٥	٢٥	٢ر٢٧٥ر٠٠٠	٢٥	٢ر٥٥٩ر٣٧٥
عمال مهرة	ثانوى فنى	٥٠	١٧٠٦٢٥٠	٦٥	٥ر٤٦٥ر٠٠٠	٧١	٧ر٢٦٨ر٦٢٥
عمال عاديين	ابتدائية	٢٢	٧٥٠٧٥٠	٨	٧٢٨ر٠٠٠	٢	٢٠٤ر٧٥٠
جملة		١٠٠	ر٣١٢ر٥٠٠	١٠٠	٨ر٦٥٠ر٠٠٠	١٠٠	١٠ر٢٣٧ر٥٠٠

ومن الواضح ان الفترة الزمنية التى تم التقدير لها ، اكثر من خمسة وعشرين عاما بالاضافة الى ان منهجية التقدير اعتمدت الى حد كبير على الاحصاءات التى توفرت واجراء اسقاطات اجمالية لها ، ولم تعتمد بصفة اساسية على التقدير الفعلى فى ضوء واقع المنشآت ، هذا بالاضافة الى ان المناخ الاقتصادى والاجتماعى والسياسى ، ومستوى التقدم العلمى والتكنولوجى الذى بلغته الصناعة المصرية والذى كان سائدا خلال فترة اجراء الدراسة ، اصبح مختلفا فى كثير من جوانبه فى الفترة التى اعقبت اجراء الدراسة مباشرة وحتى الآن .

ومما سبق عرضه من خبرات في مجال تقدير الاحتياجات من القوى العاملة يمكننا استخلاص مايلي:

أ — لا توجد طريقه عامة محددة يمكن تطبيقها في كل زمان ومكان لتقدير الاحتياجات المستقبليه من القوى العاملة ، ولكن ينبغي الربط بين الطرق المختلفة ، أو الاستفاده من بعض عناصر كل منها وفقا لنوع العلاقات التي يفترضها الباحث ، ويقيم عليها تنبوأته أو اسقاطاته.

ب — أن عدم الاستقرار في التوجيهات العامة للسياسات الاقتصادية ، يؤدي في الغالب الى تقلبات وتغيرات اقتصاديه واجتماعية متعددة ، تؤثر على شكل ومضمون المؤشرات التي تم الاعتماد عليها في التنبؤ بتقدير الاحتياجات من القوى العاملة .

جـ — تفاوتت الفترات الزمنية التي تم خلالها تقدير الاحتياجات من القوى العاملة ، فبعضها كان طويل المدى (بلغ حوالي خمسة وعشرون عاما) والبعض الآخر كان متوسط المدى (٥ — ١٠ سنوات) وأيضا قصير المدى (٢—٣ سنة) وبالطبع فان لكل مزاياه وعيوبه ومن أبرز مزايا التقدير طويل المدى أنه يتيح الفرصة لسياسات التعليم وخططه من أن تتوافق مع سياسة وخطط العمالة الا أن من عيوبه ضعف احتماليته وبخاصة مع قصور الأساليب والآليات المستخدمة في عمليات التقدير ، بينما تكون مزايا وعيوب التقدير قصير المدى عكس ما تقدم وان كان التقدير قصير المدى مناسبا أكثر لسياسات وعمليات التدريب ، وينبغي أن عمليات التقدير متوسط المدى بشرط اجرائها بصورة دائمة مستمرة ومتتابعة — ربما تكون أفضل لانها تجمع بين مزايا متعددة .

د — من الواضح وجود فائض في العرض من القوى العاملة ، حتى من خريجي التعليم الفني بنوعياته المتعدده ، كما أنه يزيد المشكله تعقيدا أنه يوجد سوء توظيف أيضا لهذه القوى بالاضافه الى ان الفترة التي تنقضي بين التخرج وبين الاستخدام قد طالت الى الدرجة التي تكون معها عمليات الاعداد والتأهيل قد فقده جدواها وتأثيرها .

هـ — ان تعدد جهات تقدير الاحتياجات من القوى العاملة ، مع ضعف وسائل الربط والتنسيق بينها ، مع عدم دقة المعلومات والبيانات وتضارب الاحصاءات ، انما يؤدي ذلك كله الى ضعف الثقه في تلك التقديرات لذلك فانه يجب من الان التنسيق بين تلك الجهات المعنية ، وتناسق خطوات التنفيذ مع واقع الاحتياجات من حيث التخصصات المطلوبه ومستوياتها ، واعدادها وتوقيت الحاجه اليها ، مع وضع الطاقات الموجودة بالعمل والمتاحة بالسوق في الاعتبار .

الهوامـــــــــش

(١) البنك الدولى ، تقرير عن التنميه فى العالم ، ١٩٨٣ ٠

(٢) يوسف صايغ ، اقتصاديات العالم العربى ، الجزء الاول ، ص ص ٥٣٥ – ٥٣٩

(٣) تقديرات اللجنه الاقتصاديه والاجتماعيه لغربى آسيا ، الاسكوا ، بالاستيفاء الـــى التعددات الرسميـــــــه ٠

(٤) الامم المتحدة ، ملفات الاسكوا

(٥) نفس المرجـــــــع

(٦) المرجع السابــــق ص ٧٩

(٧) المرجع السابــــق

(٨) الأمم المتحده ، اللجنه الاقتصاديه والاجتماعيه ، السمات الاساسيه للقوى العاملـــه فى المشرق العربى ، سبتمبر ١٩٨٩ ، سلسلة دراسات رقم (٣١)، ص ص٣٠–٣٣

(٩) ملفات الاسكوا ، مرجع سابــــق

(١٠) وزارة التخطيط ، متابعه وتقييم النمو الاقتصادى والاجتماعى ، اعداد مختلفه لسنـــوات مختلفـــــــه

(١١) المرجـــــع السابـــق

(١٢) معهد البحوث والدراسات الاحصائيه ، التغيرات الهيكليه للاقتصاد المصرى وأثرهـــــا على جامعة الدول العربيه ، التكوين الرأسمالى ، ١٩٧٥

(١٣) اللجنتين الدائمتين للافراد الفنيين العاملين ، ص ص ٦٥ – ٦٦ ، لجنة التعلـــيم الهدفى ، وزارة التربيه والتعليم ، القاهره ١٩٦٣

(١٤) معهد التخطيط القومى ، بحث تخطيط القوى العامله فى المدى الطويل مذكـــــــره رقم (٦٤٢) ، ١٩٦٦ ، ص ٢

، بحث تخطيط القوى العامله فى الاجل الطويل الكتـــــاب الاول ، ١٩٧٢

(١٥) محمد عبد الفتاح فتحى ، بحث حصر وتقدير الاحتياجات من العماله بالقطاع العــــام ، الدراسه الاوليه ، معهد التخطيط القومى ، ابريل ، ١٩٧٥

(١٦) وزارة القوى العامله والتدريب المهنى ، الاداره العامه لبحث هيكل القوى العامله بحث تطوير التعليم الثانوى الصناعى ، القاهره ، ١٩٧٧

(١٧) وزارة التخطيط ، الخطه الخمسيه (٧٨ ـ ١٩٨٢) المجلد الاول ، الاستراتيجيه العامه للخطه ، أغسطس ١٩٧٧ ص ٢١

(١٨) المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى (التكنولوجيا) تقرير المجلس ، الدوره الثالثه ، أكتوبر / يوليو ١٩٧٦/٧٥ ، ص ص ٢٤٨ ـ ٢٦٠

الفصل الثالث

اجراءات الدراسة الميدانيـــــــــــه

أمكن حصر الهيئات الحكومية وغير الحكوميه التى توظف خريجى التعليم الثانوى الفنى نظام الثلاث سنوات وتم اختيار ٧٠ موقعا للتطبيق الميدانى - ثم صممت استمارة البحث وأعـــــدت بالطريقة الاكاديميه المعروفة ، ثم وجهت خطابات من المركز الى قيادات هذه المواقع للتعريـــف بمهمة الباحثين وتسهيل حصولهم على حصر للمهن والحرف المستحدثه التى لا تجد الشخص المعد لشغلها من خريجى التعليم الفنى نظام الثلاث سنـــــوات .

العينة التى تم التطبيق فيها

أولا : فى المجال الصناعـــــــى :

أ - هيئة القطاع العام للصناعات المعدنيه :

١ - شركة الحديد والصلب المصريه — ٥٥ شارع عبد الخالق ثروت / القاهره

٢ - شركة مصر للالومنيوم — ٥٠ شارع عبد الخالق ثروت / القاهره

ب - هيئة القطاع العام للصناعات الكيماويه :

٣ - شركة الصناعات الكيماويه المصريه — ٢٢ شارع طلعت حرب / القاهـــره

جـ - هيئة القطاع العام الغزل والنسيج والملابس :

٤ - شركة مصر حلوان للغزل والنسيج — كفر العلو - حلـــــــــــوان

٥ - صندوق دعم صناعة الغزل والمنسوجات القطنيه — ١٢٦ شارع شريف/ القاهره

د - هيئة القطاع العام للتعدين والحراريات :

٦ - شركة فوسفات البحر الاحمر — ٤ شارع محمد حامد فهمى بالدقـــــى

هـ - هيئة القطاع العام للصناعات الغذائيه :

٧ - شركة السكر والتقطير المصريه — ١٢ شارع جواد حسنى / القاهـــــره

٨ - شركة القاهره للزيوت والصابون — ٩ ميدان الفلكى / القاهـــــــره

٩ - الشركة الشرقيه للدخان والسجاير — ٤٥ شارع الاهرام بالجيــــــــزه

١٠ ـ شركة بسكو مصر — شارع السواح بالمطرية

١١ ـ مصر للالبان — شارع السواح بالمطرية

و ـ هيئة القطاع العام للصناعات الهندسيه :

١٢ ـ شركة النصر لصناعة السيارات — وادى حوف / حلوان

١٣ ـ شركة الدلتا الصناعيه (ايديال) — مدينة نصر / القاهره

١٤ ـ شركة الكابلات الكهربائيه المصريه — ٤ شارع طلعت حرب / القاهره

١٥ ـ شركة النصر للاجهزه الكهربائيه والالكترونيه (فيلبس) — ٢٦ شارع عدلى/القاهره

١٦ ـ شركة صناعة اليايات ومهمات وسائل النقل — ٨ شارع المصانع بالاميريه/القاهره

ز ـ الهيئة العامه للتصنيع :

١٧ ـ الهيئه العامة للتصنيع — ٦ شارع خليل أغا ـ جاردن سيتى/ القاهره

ح ـ الهيئه العربيه للتصنيع :

١٨ ـ مصنع صقر للصناعات المتطوره — مدينه نصر

١٩ ـ مصنع قادر للصناعات المتطوره — مدينه نصر

ط ـ الهيئه العامه للانتاج الحربى :

٢٠ ـ شركة سبرا للصناعات الهندسيه — ٢٧ شارع ترعة الاسماعيليه خلف كهرباشبرا

٢١ ـ شركة هيليوبوليس للصناعات الكسماوية — ٨١ هايكستب ـ مصر الجديده

ثانيا ـ فى مجال البترول :

الهيئه المصريه العامه للبترول :

٢٢ ـ الشركة العامة للبترول — ٨ شارع د. مصطفى أبو زهبره بمدينه نصر

٢٣ ـ شركة السويس للزيت — ٢٠ شارع أحمد عرابى بالمهندسين

ثالثا ـ فى المجال المالى والاقتصادى :

٢٤ ـ الهيئه العامه للخدمات الحكوميه — ميدان كوبرى الجلا بالجيزه

٢٥ ـ مصلحة الجمارك — شارع الطيران بمدينة نصر / القاهره

٢٦ ـ مصلحة الضرائب — شارع حسين حجازى / القاهره

٢٧ ـ الجهاز المركزى للتنظيم والاداره — ١ طريق النصر ـ مدينه نصر / القاهره

الجهة	العنوان
٢٨ _ شركة الشريف للتنمية الاقتصاديه	٣١ شارع اسماعيل رمزى _ مصر الجديده
٢٩ _ الهيئه العامه للاستثمار والمناطق الحره	٨ شارع عدلى / القاهـــــره
٣٠ _ الهيئه العامة لسوق المال	٢٦ شارع الجمهورية / القاهـــــره
٣١ _ شركة مصر للتجارة الخارجية	١ شارع قصر النيل / القاهـــــره
٣٢ _ شركة مصر للتصدير والاستيراد	٦ شارع عدلى / القاهـــــره
٣٣ _ شركة الدلتا لحليج الاقطان	١٩ شارع الجمهورية / القاهـــــره
٣٤ _ شركة مصر للتأمين	٧ شارع طلعت حرب / القاهـــــره
٣٥ _ شركة المهندس للتأمين	٣٦ شارع البطل احمد عبد العزيز بالمهندسين
٣٦ _ البنك المركزى المصرى	٣١ شارع قصر النيل / القاهـــــره
٣٧ _ بنك القاهـــــره	٣٠ شارع رشدى بعابدين / القاهـــــره
٣٨ _ بنك الاسكندرية	المركز الرئيسى بشارع قصر النيل / القاهـــره
٣٩ _ البنك المصرى الامريكى	٤ شارع حسن صبرى _ الزمالك /القاهـــره
٤٠ _ البنك الوطنى للتنمية	شارع البورصه الجديده / القاهـــــره
٤١ _ بنك ناصر الاجتماعـــى	٣٥ شارع قصر النيل / القاهـــــره
٤٢ _ البنك الرئيسى للتنمية والائتمان الزراعى	أول شارع القصر العينى / القاهـــــره

رابعا _ فى مجال الاعـــــــلام :

الجهة	العنوان
٤٣ _ الهيئة المصرية العامة للكتاب	شارع كورنيش / بولاق ابو العـــــــلا
٤٤ _ الهيئه العامة للاستعلامات	٢٣ شارع طلعت حرب / القاهـــــره
٤٥ _ اتحاد الاذاعه والتليفزيون	مبنى الاذاعه والتليفزيون / كورنيش النيـــــل

خامسا _ فى مجال السياحة والفندقـــــــه :

الجهة	العنوان
٤٦ _ الهيئه المصرية العامة لتنشيط السياحه	برج مصر للسياحه _ ميدان العباسيـــــــه
٤٧ _ شركة مصر للسياحه	" " " " " " "
٤٨ _ شركة مصر للطيران	مطار القاهرة الدولـــــــــى
٤٩ _ فندق رمسيس هيلتون	١١١٠ شارع كورنيش النيل / القاهـــــره
٥٠ _ فندق البارون	شارع العروبه / مصر الجديـــــده

سادسا _ فى مجال الخدمات الطبيـــــــه :

الجهة	العنوان
٥١ _ المؤسسة العلاجية	٦٨٩ كورنيش النيل / القاهـــــره
٥٢ _ شركة القاهره للادويه	منية السيرج / شبرا القاهـــــره

سابعا — فى مجال الكهرباء والطاقـــة :

٥٣ — هيئه كهرباء مصـــر أول مدينه نصر قرب ميدان العباسيـــه

٥٤ — هيئه الطاقة الجديده والمتجدده ،، ،، ،، ،، ،،

٥٥ — شركة النصر لصناعه المحولات الكهربائيه (الماكو)

ثامنا — فى مجال الاسكان والمرافق والمجمعات العمرانية الجديده والتعمير :

٥٦ — الهيئه العامة لتعاونيات البناء والاسكان أول مدينة نصر قرب ميدان العباسيـه

٥٧ — الهيئه العامة لمرفق مياه القاهره الكبرى ٤٢ شارع رمسيس / القاهـــره

٥٨ — شركة النصر العامه للمقاولات ٣٠ شارع عبد الخالق ثروت/القاهــره

٥٩ — شركة مصر الجديده للاسكان والتعمير ٢٨ شارع ابراهيم اللقانى/مصر الجديده

تاسعا — فى مجالات استثماريه متنوعـــه :

أ — فى صناعة الغزل والنسيج :

٦٠ — شركة تريكو للملابس الجاهزه ٤ شارع المغربى خلف ٨٠شارع العباسيه

٦١ — شركة الشرق الاوسط لصناعة السجاد(مكه) ٢٠ شارع عدلى / القاهـــره

ب — فى الزراعـــه :

٦٢ — شركة القاهره للمرطبات الصناعيه (سفن أب وسبورت كولا)

المنطقه الصناعيه بالحى السادس م. نصـر

ج — الصناعات المعدنيه والتعدينيـــه :

٦٣ — شركة النيل لمشغولات الالومنيوم ١٦ شارع عبد الخالق ثروت / القاهـره

د — فى الصناعات الكيماويـــه :

٦٤ — شركة مصانع الشريف للبلاستيك ٤٥ شارع الاسكندريه / مصر الجديـــده

عاشرا — فى مجالات وأنشطه متنوعـــه :

٦٦ — هيئة القطاع العام لتنمية الثروة السمكيه ٤ شارع الطيران — مدينه نصر/القاهـره

٦٧ — شركة الاهرام للمجمعات الاستهلاكيه ٩ شارع عبد الحميد السنباطى / الاوبرا

٦٨ — شركة مطاحن شمال القاهره ٣٤ شارع الشرابيه / القاهـــره

٦٩ — شركة عمر أفندى ٢٥ شارع عدلى / القاهـــره

٧٠ — شركة النيل العامة لاتوبيس شرق الدلتا ٤ شارع الطيران / مدنيه نصـــر

الفصـــــل الرابـــع

النتائـــــــج

يتضمن هذا الفصل قائمة بالمهن والحرف المستحدثة التى كشف عنها التطبيق الميدانى فـــى السبعين موقعا التى اجرى فيها البحث ، ولا يجد الشخص الملائم لشغلها من بين خريجـــى التعليم الفنى — نظام الثلاث سنوات —

وتصنف هذه المهن فى مجالات ثلاثة هى التعليم الزراعى ، والتعليم التجارى ، والتعليم الصناعى ، كما يلـــى :—

أولا : المجال الزراعى

توجد مهنة واحدة لاتجد من يشغلها فى المجال الزراعى بيانها كما يلى :

المسمى الوظيفى : عامل خازن زراعى ومواد غذائيـــــة .

نطاق العمـــل : مخازن الحاصلات الزراعية والأطعمة والمأكولات .

المهـــــام : ١ — التمكن من اللوائح والقواعد والتعليمات الحرفية المتعلقة بالاصناف الوارده والمنصرفة وتنفيذها بكفاءة .

٢ — الالمام بشروط التخزين الجيد للحاصلات الزراعية والأغذية والمأكـولات وتنفيذها بكفاءة .

٣ — وقاية الحاصلات الزراعية والأطعمة والمأكولات من التلف .

٤ — الالمام بتعليمات الأمين الصناعى المتعلقة بالحاصلات الزراعيه والاطعمه وتنفيذهـــا .

ثانيا : المجال التجارى

توجد ثلاث مهن لاتجد من يشغلها من خريجى التعليم التجارى — نظام الثلاث سنـــوات هـــى :—

(١) المسمى الوظيفى : عامل تشهيـــــلات .

نطاق العمـــل : الجمارك والمؤسسات الحكوميه .

المهـــــام : انهاء الاجراءات التى تتطلبها المؤسسة أو العميل لتيسير أعمالها لـــدى الجهات التى يخضع العمل فيها للعديد من الاجراءات الروتينية المتعاقبة.

(٢) المسمى الوظيفى : مشغل كمبيوتـــــر .

نطاق العمـــل : جميع الهيئات التى تستخدم الكمبيوتـــر .

المهـــــــام : ١ ـ التعامل مع برامج الكمبيوتر الجاهزه والتى أعدها متخصصون ·

٢ ـ تشغيل البرامج وفقا لمتطلبات المؤسسة مثل :

آ ـ المرتبات والاجـــــور ·

ب ـ الحسابات الجارية والودائع والتوفيــر ·

جـ ـ التأمين على الحيـــــاه ·

د ـ الضـــــــــرائب ·

هـ ـ السياحة والفندقة والسفـر·

و ـ ضبط الجودة فى المصانـع ·

ز ـ التحاليل والكشف الطبــى ·

ع ـ بنوك المعلومات والوثائق والمكتبات ·

ط ـ تطور الانتاج الزراعى والحيوانى والسمكى ·

(٣) المسمىالوظيفى : عامل تنظيم واسكــــــان ·

نطاق العمل : شركات المقاولات ومؤسسات الاسكـــان ·

المهـــام : ١ ـ الالمام بقوانين الرخص والمبانـــــــى ·

٢ ـ ،، بقوانين نزع الملكيـــه ·

٣ ـ ،، بمخالفات اشغال الطريـق ·

٤ ـ التمكن من الرسم المعمـــارى ·

٥ ـ معرفة قيود التخطيط العمرانـــى ·

ثالثا : المجال الصناعى

توجد ٣٢ مهنه لاتجد من تآهل لشغلها من بين خريجى التعليم الصناعى ـ نظـــام الثلاث سنوات ـ وبيانها كما يلــــى :ـ

(١) المسمى الوظيفــى : عامل متابعة الضبط الأوتوماتيكـــى ·

نطاق العمـــل : صناعة البايات والمصانع التى بها تحكم اوتوماتيكى ·

المهـــــام : ١ ـ متابعة الارقام والاشارات الضوئيه والصوتيه المعبرة عن سلامـــة الضبط الأوتوماتيكى ·

٢ ـ اكتشاف مواضع الخلل فى الاداء الاوتوماتيكى ·

٣ ـ ابلاغ الجهة المختصه باصلاح هذا الخطـآ ·

(٢) المسمى الوظيفـــــــى : عامل صيانة كمبيوتـــــــو .

نطـــاق العمـــــــل : جميع الهيئات التى يتوافر لديها أجهزة كمبيوتر .

المهـــــــام : ١ ـ متابعة سلامة الدوائر الكهربيه والالكترونيه ومساميـــــر الاتصال .

٢ ـ اجراء الصيانة اليومية والوقائية .

٣ ـ اجراء عمليات المعايرة اللازمة لدقة التشغيل .

٤ ـ تحديد الأعطال البسيطة واصلاحها .

(٣) المسمى الوظيفـــــــى : عامل صيانة آلات دقيقة .

نطاق العمـــــــل : المصانع والمعامل والورش .

المهـــــــام : (١) المعرفة الكاملة لاساسيات التحكم والأجهزة الخاصة بذلـك فى درجات الحرارة ـ الضغط ـ ومستوى السوائل فـــى الخزانات المفتوحة والمغلقة تحت ضغط ـ التصرف .

(٢) الالمام بأساسيات التحكم الالكترونى وضغط الهواء وأنـــواع الصمامات المستعملة فى صناعة البترول والغازات .

(٣) قراءة الكتالوجات الخاصة بالاجهزة باللغة الأنجليزية .

(٤) تشخيص أسباب الأعطال والاصلاح والمعايرة الدقيقة للاجهزة

(٥) القيامبأعمال الصيانة الدورية والطارئة للاجهزة وعمل عمـرات لتلك الأجهزة اذا اقتضى الأمر ذلك .

(٦) القدرة على قراءة الدائرة الألكترونية للاجهزة لتحديـــــد أماكن العطل .

(٧) اصــــــلاح العطـــل .

(٨) يقدر ويطلب ويتسلم المهمات وقطع الغيار اللازمة لاتمـــام العمـــــل .

(٩) الألمام الكافى بطبيعة العمل فى حقول انتاج ومعالجـــة الزيت والغازات ومعرفته لأصول العمل فى المناطق الخطرة المعرضة لوجود سوائل وغازات قابلة للاشتعـــال .

(٤) المسمى الوظيفـــــــى : عامل صيانة ماكينات التريكو .

نطـــــاقالعمـــــل : موءسسات انتاج التريكـــو .

المهــــــــام : ١ ـ التعرف على أجزاء ماكينات التريكو وبخاصة تلك التى تتطلب تغييــــر بعض أجزائها من وقت لآخر •

٢ ـ الكشف عن الأعطال المفاجئة واصلاح البسيط منها •

٣ ـ القدرة على اجراء الصيانة الدورية •

(٥) المسمى الوظيفى: عامل تشغيل ماكينات الجوارب •

نطاق العمـل : شركات انتاج الجــــــوارب •

المهــــــام: (١) تشغيل الالات التقليدية فى مجال الجوارب •

(٢) تشغيل الآلات المستحدثة فى مجال الجوارب •

(٦) المسمى الوظيفى: عامل الطــــلاء بالمينـــــا •

نطاق العمــــل : شركات الصناعات المعدنيــــــه •

المهـــــــام : ١ ـ التعرف على المادة الخام القابلة للطلاء بالمينا •

٢ ـ اعداد المادة لتقبل الطلاء بالمينا •

٣ ـ اعداد مادة المينا المناسبة للطــلاء •

٤ ـ ممارسة عملية الطلاء بالمينـــــــا •

(٧) المسمى الوظيفى: عامـــــــل فسفتـــــــــه •

نطاق العمــــل : صناعة السيارات

المهـــــــام: ١ ـ تسليم المشغولات المطلوب معالجة سطوحهـــــا •

٢ ـ نقل المشغولات بين الاحواض طبقا لخطوات التشغيل المحـــــددة،

٣ ـ فحص المشغولات والتأكد من سلامتهـــــا •

٤ ـ تنقية الاحواض من الرواسب والشوائـــــــب •

٥ ـ المشاركة فى ضبط وتحضير المحاليل المختلفة والمستخدمة •

٦ ـ تجهيز الاحتياجات اللازمة لعملية الفسفتــــــه •

٧ ـ الالتزام بقواعد الأمن الصناعــــــى •

(٨) المسمى الوظيفى: عامل مفاعلات حراريـــــــــة •

نطاق العمـل : صناعة السيـــــارات •

المهـــــــام: ١ ـ التعرف على خطوات التشغيل ودرجات الحرارة المطلوبة لكل مــــن المعادن المطلوب معالجتها حراريا •

٢ ـ التأكد من وصول درجة حرارة الفرن للدرجة المطلوبة •

٣ـ مراقبة المشغولات داخل الأفران للتأكد من وجودها بالفرن للزمن المطلوب .

٤ـ تحديد مدى مطابقة المعدن أثناء وبعد التشغيل للمواصفات باستخدام الأجهزة اليدوية أو الميكانيكية والاشتراك فى اتخاذ قرار باستكمال بعض الخطوات الأخرى من عدمه .

٥ـ القيام بعمليات الصيانه للاجهزة والأدوات المستخدمة .

٦ـ تنفيذ قواعد وتعليمات الأمن الصناعى .

(٩) المسمى الوظيفى : عامل فرن حرارى .

نطاق العمل : صناعة السيارات .

المهام :

١ـ استلام أوامر التشغيل والرسومات ومواصفات تنفيذ الأعمال المطلوب تنفيذها .

٢ـ استلام المواد والخامات اللازمة لتشغيل الأجهزة .

٣ـ الالمام بتشغيل الأجهزة والمعدات التاليه :

أ ـ غلايات انتاج البخار .

ب ـ الأفران الحراريه ..

جـ ـ طلمبات المياه .

د ـ محطة توليد الأكسجين .

هـ ـ ضواغط الهواء .

٤ـ القيام باعمال الصيانة الوقائية والدورية .

٥ـ تنفيذ قواعد وتعليمات الأمن الصناعى .

(١٠) المسمى الوظيفى : نقاش دوكو .

نطاق العمل : صناعة السيارات .

المهام :

١ـ القيام بأعمال الدوكو التى تتطلب مهارة ودقة عاليه .

٢ـ تجهيز الخامات اللازمة لأعمال الدوكو .

٣ـ الالمام بنسب خلط البويات حسب اللون والقوام المطلوب .

٤ـ الالمام بمراحل الدهان (البطانة ـ المعجنة ـ الصنفرة ـ رش الدوكو حسب اللون المطلوب ـ التلميع) .

٥ـ الالتزام بقواعد وتعليمات الأمن الصناعى .

(١١) المسمى الوظيفى :سائق معدات ثقيلـــــــه •

نطاق العمـل : شركات المقاولات والموانى والطرق والكبارى •

المهـــــام : ١ ـ التعرف على أنواع المعدات الثقيلة كالأوناش والجرارات والبولدوزرات•

٢ ـ التعرف على الأعطال البسيطة فى المعدات الثقيلة واصلاحهـــا وصيانتهـــا •

٣ ـ التعرف على أسباب الأعطال الكبيرة فى المعدات الثقيلة وابـــلاغ الجهات المعنيه لاصلاحهـــا •

٤ ـ قيادة المعدات الثقيلـــة •

٥ ـ الالمام بقواعد الأمن الصناعى المتعلقة بالعمل فى مجال المعـــدات الثقيلـــة •

(١٢) المسمى الوظيفى : عامل خازن صناعـــى •

نطاق العمـل : مخازن الورش والمصانـــع •

المهـــــام : ١ ـ التعرف على الاصناف الصناعية والعوامل التى تباعد على حفظهـا •

٢ ـ التمكن من اللوائح والقواعد والتعليمات المخزنية المتعلقة بالاصنـاف الواردة والمنصرفة وتنفيذها بكفاءة •

٣ ـ الالمام بشروط التخزين الجيد للاجهزة والادوات والخامات الصناعيـــة وتنفيذها بكفاءة •

٤ ـ توفير اساليب الوقاية اللازمة للتحفظ على المخزونات بحالة سليمة •

٥ ـ الالمام بتعليمات الأمن الصناعى وتنفيذها باساليب مختلفة •

(١٣) المسمى الوظيفـى : أمـين مخـزن •

نطاق العمـل : صناعة السيـــارات •

المهـــــام : ١ ـ استلام الاصناف الواردة للمخزن والاشراف على تفريغها وترتيبهـــا وحفظها داخل المخـــزن •

٢ ـ تنفيذ عمليات صرف الاصناف طبقا لأوامر الصرف الواردة •

٣ ـ تنظيم عمليات التخزين فى الاماكن المخصصة لكل صنف •

٤ ـ مراجعة الكميات والاصناف الموجودة على الأرصدة الدفترية للتأكـــد من سلامتهـــا •

٥ ـ مراعاة التخلص من الاصناف الراكدة بالمخـــازن •

٦ ـ التأكد من اتمام قفل المخازن بدقة واحكام ٠

٧ ـ اعداد البيانات المطلوبة عن حركة الأصناف بالمخزن ٠

٨ ـ تنفيذ قواعد الأمن الصناعي ٠

(١٤) المسمى الوظيفي : وزان قباني ٠

نطاق العمل : مؤسسات الاستيراد والتصدير والموانى وتجار الجملة ٠

المهام : ١ ـ التعرف على وحدات القياس البريطانية والكونتيننتال ٠

٢ ـ استخدام الميزان القبان بكفاءة ٠

٣ ـ اكتشاف الخلل البسيط فى الميزان القبان واصلاحه ٠

٤ ـ اكتشاف مصادر الخلل الكبير فى الميزان ٠

٥ ـ التعرف على الاجراءات القانونية لمعايرة الموازين ٠

(١٥) المسمى الوظيفي : عامل مطاحن ٠

نطاق العمل : المطاحن ٠

المهام : ١ ـ متابعة عمل المغاسل والغربلة والطحن والنخل ٠

٢ ـ اكتشاف الأعطال البسيطة واصلاحها ٠

٣ ـ اكتشاف الأعطال الكبيرة وابلاغ المختصين ٠

(١٦) المسمى الوظيفي : صباغ أوراق ماليه ٠

نطاق العمل : مطبعة البنك المركزى بالهرم ٠

المهام : ١ ـ التعرف على أنواع الورق بما فى ذلك المستخدم فى صناعة العملة ٠

٢ ـ التعرف على أنواع الأصباغ وخواصها وتأثرها بالعوامل الجوية ٠

٣ ـ تحضير الورق للطباعه ٠

٤ ـ اعداد الأصباغ والأجهزة لاجراء عملية الطباعة ٠

٥ ـ طباعة أوراق البنكنوت وفرزها وترزيمها ٠

٦ ـ الالمام بقواعد الأمن الصناعي والصحة المهنية المتعلقة بتداول الاصباغ ٠

(١٧) المسمى الوظيفي : مصور ثالث ٠

نطاق العمل : تقع هذه الوظيفة بقسم التصوير التابع لقسم الاوفست بالمطابع وتختص بالاشراف على العمل باحد الات طباعة التصوير ٠

المهـــــام : ١ ـ تلقى خطط وبرامج العمل اليومى والشهرى المطلوب تنفيذها والاشتـراك فى دارستها واقتراح التعديلات التى تتلائم مع امكانيات التنفيذ وتحديـد الاحتياجات والمستلزمات اللازمة للتشغيل .

٢ ـ تلقى أوامر التشغيل من رئيس قسم التصوير والاطلاع عليها وتحديـد الطريقة التى ستتبع فى تنفيذها طبقا للتعليمات الواردة بأمر التشغيل .

٣ ـ يجرى تجربة مبدئية قبل البدء فى التصوير حتى يتأكد من سلامة الطريقـة التى سيتبعهـا .

٤ ـ يشرف على تحضير التركيبات الكيماوية اللازمة بجميع أنواعها حسب حالـة كل عمليـة .

٥ ـ مراقبة تنفيذ المواصفات الفنية المحددة فى عمليات التصوير والتحميض وطبع الصور المطلوبة وتكبيرها اذا استدعى الأمر ذلك .

٦ ـ يشرف على عمليات التظليل والرتوش اللازمة للصور .

٧ ـ يعد التقارير عن حالة العمل من ناحية الانتاج والأعطال والمعوقـات وحالة الخامات وعرضها على رئيس القسم .

٨ ـ توجيه المصورين معه لمراعاة الطرق السليمة فى التشغيل ومتابعة تدريبهم على التصوير أثناء التشغيل .

٩ ـ مراقبة انتظام المصورين فى العمل حسب ساعات العمل المحددة .

١٠ ـ اخطار الصيانة بالاعطال التى تحدث بالآلات لاتخاذ اللازم نحو اصلاحها حتى لا يتعطل الانتاج .

١١ ـ مراقبة تنفيذ تعليمات الأمن الصناعى بالوحدة لضمان صيانة العاملين ضد مخاطر العمل وسلامة الآلات المستخدمة فى العمل .

١٢ ـ المحافظة على سلامة الآلات والعدسات المستخدمة فى العمل .

١٣ ـ مراقبة تنفيذ تسلسل العمليات العامة التى تتطلبها أعمال التصويـر كالتحميض وتحضير الكيماويات اللازمة لهذه العمليات .

١٤ ـ عمل الظل والرتوش لتبدو الصور أكثر وضوحا .

١٥ ـ مراقبة العلاقة بين شدة الضوء والزمن وحساسية الافلام واوراق الطبـع المستعملة .

١٦ ـ التعرض لكافة الظروف السائدة بالمطابع وكذا التعرض للكيماويات والاضاءة الشديدة والاضاءة الخافتـه .

(١٨) المسمى الوظيفي : فني رتوش ثالث

نطاق العمل : تقع هذه الوظيفة بقسم التصوير التابع لقسم الاوفست بالمطابع وتختص بالاشراف على العمل بالرتوش •

المهام : ١ _ يعمل شاغل الوظيفة تحت الاشراف المباشر لرئيس قسم التصوير•

٢ _ يشرف شاغل الوظيفة على فنيين رتوش في مستويات أدنى•

٣ _ تلقى خطط وبرامج العمل اليومي والشهري المطلوب تنفيذها والاشتراك في دراستها واقتراح التعديلات التي تتلائم مع امكانيات التنفيذ وتحديد الاحتياجات والمستلزمات اللازمة •

٤ _ تلقى الافلام المصورة (سلبيات وايجابيات) والاطلاع عليها والتفاهم مع فني رتوش رابع على الاسس الواجب اتباعها لطرق التصوير •

٥ _ الاشراف على تحضير الخامات المطلوبة للعمليات المنفذه •

٦ _ مراقبة تنفيذ المواصفات غير المحددة في عمليات الرتوش •

٧ _ يقترح على رئيس التصوير اعادة تصوير السلبية اذا رأى انها لاتصلح لتحقيق النتيجة المطلوبة بالنسبة للاصل •

٨ _ يعد التقارير عن حالة العمل من ناحية الانتاج والاعطال والمستلزمات وحالة الخامات وعرضها على رئيس القسم •

٩ _ تنسيق العمل بين فنيّ الرتوش لضمان كفاءة التشغيل •

١٠ _ توجيه العاملين معه لمراعاة الطرق السليمة في التشغيل ومتابعة تدريبهم أثناء العمل •

١١ _ اخطار الصيانة بالأعطال التي تحدث بالماكينات لاتخاذ اللازم نحو اصلاحها •

١٢ _ مراقبة تنفيذ الأمن الصناعي بالوحدة لضمان صيانة العاملين •

١٣ _ المحافظة على سلامة الآلات المستخدمة في العمل بالوحدة •

١٤ _ مراقبة تنفيذ برامج العمل المحددة ومراعاة المواصفات الفنية المحددة في اجراء الرتوش واكتشاف الأخطاء الفنية الدقيقة •

١٥ _ التعرض لكافة الظروف السائدة بالوحدة أثناء تواجده لمراقبة سير العمل (ضوضاء/مواد كيماوية/والتعرض للضوء المباشر بصفة مستمرة)

(١٩) المسمى الوظيفى : فنى مونتاج أفلام ثالث

نطاق العمل : تقع هذه الوظيفة بقسم الاوفست بالمطابع وتختص بالاشراف على اعداد المونتاج •

المهام : ١ ـ يعمل شاغل الوظيفة تحت الاشراف المباشر لرئيس قسم الاوفست•

٢ ـ يشرف شاغل الوظيفة على فنيين مونتاج أفلام فى مستويات أدنى •

٣ ـ تلقى خطط وبرامج العمل اليومى والشهرى المطلوب تنفيذها والاشتراك فى دراستها واقتراح التعديلات التى تتلائم مع امكانيات التنفيذ وتحديد الاحتياجات والمستلزمات اللازمة للتشغيل •

٤ ـ تلقى أوامر التشغيل من رئيس قسم طباعة الاوفست والاطلاع عليها واعداد طلب المواد •

٥ ـ يشرف على اعداد المونتاج طبقا لمقاسات الالواح التى سيتم نقل الأفلام عليها •

٦ ـ مراقبة تنفيذالمواصفات الفنية المحددة فى عمليات اعداد المونتاج •

٧ ـ يعد التقارير عن حالة العمل والأعطال والمعوقات وحالة الخامات وعرضها على رئيس القسم •

٨ ـ تنسيق العمل بين الفنيين للمونتاج لضمان كفاءة التشغيل •

٩ ـ توجيه العاملين معه لمراعاة الطرق السليمة فى التشغيل ومتابعة تدريبهم أثناء العمل •

١٠ ـ اخطار الصيانة بالاعطال التى تحدث لاتخاذ اللازم نحو اصلاحها•

١١ ـ مراقبة تنفيذ تعليمات الامن الصناعى لضمان حماية العاملين وسلامة الآلات المستخدمة •

١٢ ـ المحافظة على سلامة الآلات المستخدمة فى العمل •

١٣ ـ مراقبة تنفيذ برامج العمل المحددة واكتشاف الأخطاء الدقيقة •

١٤ ـ مراقبة استخدام المواد الاستخدام الامثل •

١٥ ـ التعرض لكافة الظروف السائدة بالوحدة أثناء تواجده لمراقبة سير العمل (حرارة/ضوضاء/مواد كيماوية/اهتزاز عنابر الماكينات) والتعرض للضوضاء بصفة مستمرة •

(٢٠) المسمى الوظيفى : فنى تحضير وتخشين ألواح ثالث .

نطاق العمل : تقع هذه الوظيفة بقسم طباعة الاوفست بقسم الاوفست بالمطابع وتختص بالاشراف على العمل على آلة التحضير وتخشين ألواح الاوفست .

المهام :

١ — يعمل شاغل الوظيفة تحت الاشراف المباشر لرئيس قسم طباعة الاوفست .

٢ — يشرف شاغل الوظيفة على العاملين معه .

٣ — تلقى خطط وبرامج العمل اليومى والشهرى المطلوب تنفيذها والاشتراك فى دراستها واقتراح التعديلات التى تتلاءم مع امكانيات التنفيذ وتحديد الاحتياجات والمستلزمات اللازمة للتشغيل .

٤ — الاشراف على تحضير الخامات المطلوبة للعمليات المنفذة طبقا لأوامر التشغيل .

٥ — تلقى أوامر التشغيل من رئيس قسم طباعة الاوفست وطلبات تحضير ألواح الزنك طبقا للمقايسات الموضحة بالأكياس وطبقا للماكينات التى سيتم الطبع عليها .

٦ — مراقبة تنفيذ المواصفات الفنية المحددة لعمليات تحضير الألواح وتخشينها .

٧ — يعد التقارير عن حالة العمل من ناحية الانتاج والاعطال والمعوقات وحالة الخامات .

٨ — ينسق العمل بين فنىّ تحضير وفنىّ تخشين الألواح لضمان كفاءة التشغيل .

٩ — توجيه العاملين بالوحدة لمراعاة الطرق السليمة فى التشغيل ومتابعة تدريبهم على أعمال تحضير وتخشين الألواح أثناء العمل .

١٠ — إخطار الصيانة بالاعطال التى تحدث بالآلات والعدد لاتخاذ اللازم حتى لا يتعطل العمل .

١١ — مراقبة تنفيذ تعليمات الامن الصناعى بالوحدة لضمان حماية العاملين ضد مخاطر العمل وسلامة الآلات المستخدمة فى العمل .

١٢ — مراقبة استخدام الخامات والمواد الاستخدام الامثل .

١٣ — اكتشاف الاخطاء الفنية الدقيقة .

١٤ ـ التعرض لكافة الظروف السائدة بالوحدة اثناء تواجده لمراقبة سير العمل (مواد كيماوية،ضوء شديد ، ضوء خافت ، اهتزاز عنابر الماكينات) •

١٥ ـ فى حالة عدم تنفيذ تعليمات الامن الصناعى،التعرض لمخاطر العمل الموجودة بالوحدة أثناء تواجده بها لمراقبة سير العمل وانتظامه •

(٢١) المسمى الوظيفى : فنى طباعة أوفست ثالث •

نطاق العمل : تقع هذه الوظيفه بقسم طباعة الاوفست بالمطابع وتختص بالاشراف على العمل على وحدة الآت طباعة أوفست •

المهام :

١ ـ يعمل شاغل الوظيفة تحت الاشراف المباشر لرئيس قسم طباعة الاوفست.

٢ ـ يشرف على فنيين أوفست من سنوات أدنى •

٣ ـ تلقى خطط برامج العمل اليومية والشهرية المطلوب تنفيذها والاشتراك فى دراستها واقتراح التعديلات التى تتلائم مع امكانات التنفيذ وتحديد الاحتياجات والمستلزمات اللازمة للتشغيل ••

٤ ـ تلقى أوامر التشغيل من رئيس قسم طباعة الاوفست والاطلاع عليها وتسليمها لفنى طباعة الاوفست فى مستويات أدنى ، مع اعطائه الايضاحات الخاصه بالماكينات التى ستطبع عليها •

٥ ـ توزيع اوامر التشغيل بعد اعداد الفرم الخاصة بها مع فنيين اوفست •

٦ ـ يطلع ويراجع على البروفات المطبوعة ويطوى صفحات الملازم للتأكد من انتظام الهامش وتسلسل ارقام الصفحات ونظافة طباعتها •

٧ ـ تسليم ماكينات الصور والمطبوعات الملونة الواردة إلى فنى تركيب الالوان المختص لاعداد الأحبار الملونة اللازمة لتنفيذها •

٨ ـ يركب الاجهزة الملونة ويراجع المطبوع الملون حسب الماكيت •

٩ ـ يراقب تنفيذ المواصفات الفنية المحددة لمختلف مراحل الطبع على آلة الاوفست لضمان جودة المطبوع •

١٠ ـ يعد التقارير عن حالة العمل من ناحية الانتاج والاعطال والمعوقات وحالة الخامات وعرضها على رئيس القسم •

١١ ـ توجيه العاملين على آلة الاوفست لمراعاة الطرق السليمة فى التشغيل ومتابعة تدريبهم على الطباعة اثناء العمل •

١٢ ـ مراقبة انتظام العاملين على الالة فى العمل حسب ساعات العمل المحددة .

١٣ ـ اخطار الصيانة بالاعطال التى تحدث بالماكينات لاتخاذ اللازم نحو اصلاحها حتى لايتعطل الانتاج .

١٤ ـ مراقبة استخدام الخامات والمواد الاستخدام الامثل .

١٥ ـ التعرض لكافة الظروف السائدة بالمطابع اثناء تواجده لمراقبة سير العمل (حرارة ، ضوضاء ، مواد كيماوية ، اهتزاز عنابر الماكينات)

١٦ ـ فى حالة عدم تنفيذ تعليمات الامن الصناعى ، التعرض لمخاطر العمل الموجودة بالمطابع .

(٢٢) المسمى الوظيفى : فنى تجليد ثالث .

نطاق العمل : تقع هذه الوظيفة بقسم التجليد الواقع بقسم الاوفست بالمطابع

المهام : ١ ـ يعمل شاغل الوظيفة تحت الاشراف المباشر لرئيس قسم التجليد .

٢ ـ يشرف على فنيين تجليد فى مستويات أدنى .

٣ ـ تلقى خطط وبرامج العمل اليومى والشهرى المطلوب تنفيذها والاشتراك فى دراستها واقتراح التعديلات التى تتلاءم مع امكانيات التنفيذ وتحديد الاحتياجات والمستلزمات اللازمة للتشغيل .

٤ ـ تلقى أوامر التشغيل من رئيس قسم التجليد والاطلاع عليها واعداد طلب تحضير احتياجات التشغيل .

٥ ـ الاشراف على تحضير الخامات المطلوبة للعمليات المنفذة طبقا لأوامر التشغيل .

٦ ـ مراقبة تنفيذ المواصفات الفنية المحددة فى عمليات التجليد .

٧ ـ يعد التقارير عن حالة العمل من ناحية الانتاج والاعطال والمعوقات وحالة الخامات وعرضها على رئيس القسم .

٨ ـ توجيه العاملين معه لمراعاة الطرق السليمة فى التشغيل وتدريبهم على التجليد أثناء العمل .

٩ ـ إخطار الصيانة بالأعطال التى تحدث بالماكينات لاتخاذ اللازم نحو اصلاحها .

١٠ ـ مراقبة تنفيذ تعليمات الأمن الصناعى لضمان حماية مخاطر العمل وسلامة الماكينات والآلات المستخدمة فى العمل .

١١ ـ المحافظة على سلامة الماكينات والآلات المستخدمة فى العمل بالوحدة ٠

١٢ ـ مراقبة تنفيذ برامج العمل المحددة بمراعاة المواصفات الفنية المحـــددة فى التجليد واكتشاف الاخطاء الفنية الدقيقة ٠

١٣ ـ مراقبة استخدام المواد الاستخدام الامثل ٠

١٤ ـ التعرض لكافة الظروف السائدة بالوحدة اثناء تواجده لمراقبة سيـــــر العمل (حرارة ، ضوضاء ، مواد كيماوية واحبار ، اهتـــزاز عنابر الماكينـــات)٠

١٥ ـ فى حالة عدم تنفيذ تعليمات الامن الصناعى،التعرض لمخاطر العمـــل الموجودة بالوحدة أثناء تواجده بها لمراقبة سير العمل وانتظامه ٠

الفصل الخامس

المقترحات

اتضح فى الفصل السابق :

هناك ٢٦ عدد ستة وعشرين مهنة وحرفة مستحدثة فى سوق العمل المصرى ولا تجد شخصا مناسبا لشغل أى منها من خريجى التعليم الثانوى الفنى نظام الثلاث سنوات

وهناك ثلاثة حلول تربوية لمواجهة هذه المشكلة كما يلى :

الحل الأول : إنشاء فصول دراسية فنية ملحقة بالمصانع :

يقترح انشاء فصول دراسية ملحقة بالمصانع والموءسسات أسوة بالمدرسة المعدنية الصناعية الملحقة بشركة الحديد والصلب المصرية ، ومدرسة البريد الثانوية ومدرسة هيئة سكك حديد مصر ٠

ويشترط لتنفيذ هذا الحل ما يلى :

١ـ أن تقدر الجدوى الاقتصادية من انشاء هذه الفصول ٠

٢ـ أن تفى الامكانات المكانية والمالية والخبراء فى الموءسسة بانشاء هذه الفصول ٠

٣ـ أن تشترك وزارة التربية والتعليم فى وضع المناهج الثقافية لان الهدف الاسمى من التعليم الفنى هو تخريج مواطن مثقف بجانب تكوينه المهنى ٠

الحل الثانى : انشاء أقسام تدريب تحويلى :

يقترح انشاء أقسام تدريب تحويلى فى الموءسسات التى تعانى من وظائف شاغرة ولا تجد الشخص المناسب لشغلها من خريجى التعليم الثانوى الفنى نظام الثلاث سنوات ، وتتكفل هذه الاقسام بمهمتين أساسيتين هما :

(١) تدريب العمالة الفائضة فى نفس الموءسسة تدريبا تحويليا للتأهيل للقيام بمهام الوظائف الشاغرة ٠

(٢) تدريب العمالة المستجدة ذات التخصص العام الاقرب الى متطلبات المهن والحرف التى لاتجد من يشغلها ٠

الحل الثالث : اثراء مناهج التعليم الفنى :

يقترح تشكيل لجان من المتخصصين والمختصين فى مجالات التعليم الفنى (تجارى ، وزراعى ، وصناعى)

وتدرس ما يلـــــــى :ــ

(١) اضافة مواد دراسية جديدة لبعض التخصصات الموجودة فعلا فى التعليم الفنى بحيث تفــــــى بمتطلبات بعض المهن والحرف المستحدثه .

(٢) اضافة موضوعات جديدة لبعض المواد الدراسية الموجودة فعلا فى التعليم الفنى بحيث تفـــــى بمتطلبات بعض المهن والحرف المستحدثـــــــه .

(٣) وضع الكتب أو النبذات لما تمت اضافته .

(٤) تدريب المعلمين على تدريس المواد أو الموضوعات المستحدثة .

(٥) وضع نظام تقويم الطلاب فى المواد أو الموضوعات المستحدثــــــه .